



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi'nin (ÇASGEM)
Kurumsal Kapasitesinin Güçlendirilmesi İçin Teknik Destek Projesi

TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIğI VE GüVENLİğİ ALGISI

ARAŞTIRMA RAPORU



TÜRKİYE'DE
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
ALGISI

T.C.
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi

ÇASGEM
Ankara 2017

**ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK EĞİTİM VE ARAŞTIRMA MERKEZİ
TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ALGISI**

Yayın No : 58

ISBN : 978-975-455-276-8

Yayına Hazırlayanlar

Doç. Dr. Murat ATAN

Doç. Dr. Erdem CAM

Dr. Elif ÇELİK

Berna YAZAR ARSLAN

Deniz BOZ ERAVCI

Tasarım

Berkay Sergin Çavuşoğlu

Birinci Baskı

1000 adet

Baskı Yeri ve Tarihi

Ankara, 2017

Baskı

Uzerler Matbaacılık Tanıtım Sanayi Tic. Ltd.

Turan Güneş Bulvarı 22/8 - 17 Çankaya/Ankara

Tel : +90 (312) 441 90 15 - 442 62 14

E-posta : info@uzerler.com

Faks : +90 (312) 442 62 15 Web : www.uzerler.com

Her hakkı saklıdır. Kaynak gösterilerek yapılacak kısa alıntılar dışında yayıncının izni olmaksızın hiçbir yolla çoğaltılamaz.

Para ile satılamaz.

İÇİNDEKİLER

TABLolar LİSTESİ

ŞEKİLLER LİSTESİ

KISALTMALAR

ÖNSÖZ

GİRİŞ

BÖLÜM I

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı	17
1.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Temel İlkeleri	18
1.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşverenin ve Çalışanın Yükümlülükleri	20
1.3.1. İşverenin Yükümlülükleri	20
1.3.2. Çalışanın Yükümlülükleri	21
1.3.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri	22
1.4. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Göstergeleri	24
1.5. İş Kazalarının Nedenleri	31
1.6. İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı	32
1.6.1. Güvenlik Kültürü	32
1.6.2. Güvenlik İklimi	33
1.6.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Algısını Etkileyen Faktörler	34

BÖLÜM II

ARAŞTIRMANIN AMACI, KAPSAMI, YÖNTEMİ VE ANKET SÜRECİ

2.1. Araştırmanın Amacı	37
2.2. Araştırmanın Kapsamı	37
2.3. Araştırmanın Yöntemi	37
2.4. Anket Formunun Tasarımı	37
2.5. Veri Toplama Yöntemi	37
2.6. Örnekleme Yöntemi	37
2.7. Verilerin Analizi	37

BÖLÜM III

ANKET BULGULARI VE DEĞERLENDİRME

3.1. Frekans Dağılımlarının Yorumlanması	41
3.2. Ki-kare (χ^2) İlişki Tablolarının Yorumlanması	67
3.3. Örgüt Güvenlik İklimi Ölçeğine Yönelik Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçlarının Yorumlanması	93
3.4. Çok Boyutlu Ölçekleme (ÇBÖ) Analizi	102
3.5. "Örgüt Güvenlik İklimi Ölçeği" Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi	105

BÖLÜM IV

ODAK GRUP SONUÇLARI

4.1. Amaç ve Kapsam	109
4.2. Toplantılarda Kullanılan Teknikler	110
4.3. Odak Grup Toplantılarından Çıkan Sonuçlar	112
4.3.1. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Algısını İlgilendiren Ortak Tespitler	112
4.4. GZFT [Güçlü – Zayıf – Fırsat – Tehditler] Analizi	120
4.4.1. Güçlü Yönler	120
4.4.2. Zayıf Yönler	121
4.4.3. Fırsatlar	122
4.4.4. Tehditler	123

KAYNAKLAR	126
------------------	-----

EKLER	132
--------------	-----

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: İş Kazası Özet İstatistikler	25
Tablo 2: İş Kazalarının İstirahat Sürelerine Göre Dağılımı	26
Tablo 3: İş Kazalarının İşyeri Büyüklüklerine Göre Dağılımı, 2015	29
Tablo 4: İş Kazalarının Meslek Gruplarına Göre Dağılımı, 2015	30
Tablo 5: Güvenlik Kültürü ve Yaşanan Felaketler Arasındaki İlişki	32
Tablo 6: Anket Örneklem Dağılımı	38
Tablo 7: Anketin Yapıldığı İl	43
Tablo 8: İş Yerinde Hangi Birimde Çalışmaktasınız?	46
Tablo 9: Çalıştığınız Birimde Yaptığınız İş/Göreviniz Nedir?	47
Tablo 10: İş Kazasına En Fazla Neyin Sebep Olduğunu Düşünüyorsunuz?	54
Tablo 11: "Kadercilik" Örgüt İklimi Frekans Dağılım Tablosu	55
Tablo 12: "Bireysel sorumluluk" Örgüt İklimi Frekans Dağılım Tablosu	56
Tablo 13: "İletişim" Örgüt İklimi Frekans Dağılım Tablosu	57
Tablo 14: "Kişisel Katılım" örgüt İklimi frekans dağılım tablosu	59
Tablo 15: "Yönetimin Bağlılığı" Örgüt İklimi Frekans Dağılım Tablosu	61
Tablo 16: "Güvenlik Standartları ve Hedefleri" Örgüt İklimi Frekans Dağılım Tablosu	63
Tablo 17: "Güvenlik Yönetimi" Örgüt İklimi Frekans Dağılım Tablosu	65
Tablo 18: Cinsiyet Değişkeni ile "Kadercilik" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (x^2) İlişki Analizi	68
Tablo 19: Cinsiyet Değişkeni ile "Yönetim Bağlılığı" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (x^2) İlişki Analizi	69
Tablo 20: Cinsiyet Değişkeni ile "Güvenlik Standartları ve Hedefler" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (x^2) İlişki Analizi	69
Tablo 21: Yaş Değişkeni ile "Kadercilik" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (x^2) İlişki Analizi	70
Tablo 22: Yaş Değişkeni ile "Kişisel Katılım" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (x^2) İlişki Analizi	71
Tablo 23: Eğitim Düzeyi Değişkeni ile "Kadercilik" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (x^2) İlişki Analizi	72
Tablo 24: Bu Mevcut İşyerinde KaçYıldır Çalışıyorsunuz? (Yıl) Değişkeni ile "Güvenlik Yönetimi" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (x^2) İlişki Analizi	73

Tablo 25: Çalışma Hayatınız Boyunca Daha Önce Hiç İş Kazasına Uğradınız mı? Değişkeni ile "Yönetim Bağlılığı" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (x^2) İlişki Analizi	74
Tablo 26: İş kazasına en fazla neyin Sebep Olduğunu Düşünüyorsunuz? Değişkeni ile "Kadercilik" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (x^2) İlişki Analizi	75
Tablo 27: İş kazasına en fazla neyin sebep olduğunu düşünüyorsunuz? değişkeni ile "Bireysel Sorumluluk" örgüt İklimi değişkeni arasında ki-kare (x^2) ilişki analizi	76
Tablo 28: İş kazasına en fazla neyin sebep olduğunu düşünüyorsunuz? Değişkeni ile "İletişim" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (x^2) İlişki Analizi	77
Tablo 29: İş kazasına en fazla neyin sebep olduğunu düşünüyorsunuz? Değişkeni ile "Kişisel Katılım" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (x^2) İlişki Analizi	78
Tablo 30: İş kazasına en fazla neyin sebep olduğunu düşünüyorsunuz? Değişkeni ile "Yönetim Bağlılığı" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (x^2) İlişki Analizi	79
Tablo 31: İş kazasına en fazla neyin sebep olduğunu düşünüyorsunuz? Değişkeni ile "Güvenlik Standartları ve Hedefler" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (x^2) İlişki Analizi	80
Tablo 32: İş kazasına en fazla neyin sebep olduğunu düşünüyorsunuz? Değişkeni ile "Güvenlik Yönetimi" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (x^2) İlişki Analizi	81
Tablo 33: Çalışma hayatınız boyunca daha önce hiç iş kazasına uğradınız mı? değişkeni ile Mesaiye kalıyor musunuz? Değişkeni Arasında Ki-Kare (x^2) İlişki Analizi	82
Tablo 34: Bu işyerinde hiç iş kazası geçirdiniz mi? değişkeni ile "Yönetim Bağlılığı" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (x^2) İlişki Analizi	83
Tablo 35: Bu işyerinde çalışmaktan memnun musunuz? değişkeni ile "Kadercilik" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (x^2) İlişki Analizi	84
Tablo 36: Bu işyerinde çalışmaktan memnun musunuz? değişkeni ile "Bireysel Sorumluluk" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (x^2) İlişki Analizi	85
Tablo 37: Bu işyerinde çalışmaktan memnun musunuz? değişkeni ile "İletişim" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (x^2) İlişki Analizi	86

Tablo 38: Bu işyerinde çalışmaktan memnun musunuz? değişkeni ile "Kişisel Katılım" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (x^2) İlişki Analizi	87
Tablo 39: Bu işyerinde çalışmaktan memnun musunuz? değişkeni ile "Yönetim Bağlılığı" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (x^2) İlişki Analizi	88
Tablo 40: Bu işyerinde çalışmaktan memnun musunuz? değişkeni ile "Güvenlik Standartları ve Hedefler" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (x^2) İlişki Analizi	89
Tablo 41: Bu işyerinde çalışmaktan memnun musunuz? değişkeni ile "Güvenlik Yönetimi" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (x^2) İlişki Analizi	90
Tablo 42: Çalıştığınız birimde yaptığınız iş/göreviniz nedir? değişkeni ile "Kişisel Katılım" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (x^2) İlişki Analizi	91
Tablo 43: Çalıştığınız birimde yaptığınız iş/göreviniz nedir? değişkeni ile "Yönetim Bağlılığı" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (x^2) İlişki Analizi	92
Tablo 44: Çalıştığınız birimde yaptığınız iş/göreviniz nedir? değişkeni ile "Güvenlik Yönetimi" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (x^2) İlişki Analizi	93
Tablo 45: Değişkenlerin Tanımsal İstatistikleri	94
Tablo 46: Örneklem Yeterliliği ve Küresellik Testi	97
Tablo 47: Faktörlerin Özdeğerleri ve Varyansı Açıklama Yüzdeleri	97
Tablo 48: Döndürülmüş Faktör Yükleri Matrisi	99
Tablo 49: Örgüt Güvenlik İklim Ölçeği Frekans Dağılımı	102
Tablo 50: "Örgüt Güvenlik İklimi Ölçeği" Alt Boyutları Arasında Pearson Moment Çarpım Korelasyon	106
Tablo 51: Odak Grup Toplantısı ile İlgili Bilgiler	109
Tablo 52: Odak Grup Toplantısında Temsil Edilen Kamu Kurum ve Kuruluşları	110
Tablo 53: Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Güçlü Yönler	121
Tablo 54: Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Zayıf Yönler	122
Tablo 55: Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Fırsatlar	123
Tablo 56: Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Tehditler	124

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Türkiye’de Sigortalıların Dağılımı, 2015	24
Şekil 2: İş Kazalarının Cinsiyete Göre Dağılımı	27
Şekil 3: İş Kazalarının Ekonomik Sınıflamaya Göre Dağılımı, 2015	27
Şekil 4: İş Kazalarının Son İşveren Nezdinde Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı, 2015	32
Şekil 5: Çalışan Sayısının İşyeri Çalışan Sayısına Göre Dağılımı	41
Şekil 6: İş sağlığı ve Güvenliğinden Sorumlu Bir Departmanınız Var mı?	42
Şekil 7: İşletmenizin Faaliyet Süresine (Yıl) Göre Dağılımı	42
Şekil 8: Faaliyet Alanınız?	43
Şekil 9: Yaşınız?	44
Şekil 10: Cinsiyetiniz	44
Şekil 11: Medeni Durumunuz Nedir?	45
Şekil 12: Eğitim durumunuz nedir?	45
Şekil 13: Toplam mesleki deneyiminiz?	47
Şekil 14: Bu (mevcut) iş yerinde kaç yıldır çalışıyorsunuz? (yıl)	48
Şekil 15: Şu anda yaptığınız işteki deneyim süreniz nedir? (yıl)	48
Şekil 16: Çalışma şeklinizi belirtiniz?	49
Şekil 17: Mesaiye kalıyor musunuz?	49
Şekil 18: Mesaiye kalma süresi (günde saat)	50
Şekil 19: Yaptığınız işle ilgili olarak bir eğitim aldınız mı?	50
Şekil 20: Aldığınız eğitimi yeterli buluyor musunuz?	51
Şekil 21: Çalışma hayatınız boyunca daha önce hiç iş kazasına uğradınız mı?	51
Şekil 22: Bu işyerinde hiç iş kazası geçirdiniz mi?	52
Şekil 23: İş Kazası Geçirdi iseniz iş ve güçten kaldığınız süre (gün olarak) ?	52
Şekil 24: Bu işyerinde çalışmaktan memnun musunuz?	53
Şekil 25: Bu işyerinde daha önce hiç ramak kala (tehlikeli hadise) olayı başınıza geldi mi?	54
Şekil 26: “Örgüt Güvenlik İklimi Ölçeği” Değişkenlerinin Çok Boyutlu Ölçekleme Haritası	104
Şekil 27: “Örgüt Güvenlik İklimi Ölçeği” Alt Boyutları İçin Çok Boyutlu Ölçekleme Haritası	105

KISALTMALAR

- ÇASGEM** : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi
DİSK : Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
GAP : Güneydoğu Anadolu Projesi
GİB : Maliye Bakanlığı Gelir İdaresi Başkanlığı
HAK - İŞ : Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
İLO : Uluslararası Çalışma Örgütü
İŞKUR : Türkiye İş Kurumu
İSGDER : İş Sağlığı ve Güvenliği Derneği
İTKB : İş Teftiş Kurulu Başkanlığı
İSGGM : İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü
SGK : Sosyal Güvenlik Kurumu
TİSK : Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TÜİK : Türkiye İstatistik Kurumu
TÜRK - İŞ : Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu

Abdurrahim ŞENOCAK
Merkez Başkanı

ÖNSÖZ

Çalışma hayatının önemli yapı taşlarından biri olan iş sağlığı ve güvenliği kavramı son yıllarda üzerinde önemle durulan bir konudur. İş sağlığı ve güvenliği alanında eğitim, araştırma, yayın ve proje çalışmaları ile çalışma hayatına önemli katkılar sunan Merkezimiz, iş kazaları ve meslek hastalıklarını en aza indirmek için çalışanların algıları üzerine bir araştırma yürütmüştür. Bu çalışmada özellikle çalışanların davranışı üzerine yoğunlaşan güvenlik iklimi ve güvenlik kültürü kavramlarına değinilmiştir. Bu çerçevede yapılan çalışma Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği algısı alanında yapılan en kapsamlı çalışma olma özelliğini taşımaktadır.

Bu araştırma raporu çerçevesinde üç farklı yöntem izlenmiştir. İlk olarak iş sağlığı ve güvenliği algısı ile ilgili alan yazın ile mevzuat taranması yapılarak konu ile ilgili yapılan çalışmalar incelenmiştir. Bu çalışma sonucunda raporun kuramsal çerçevesi oluşturulmuştur. Bugüne kadar konu ile ilgili yapılan araştırmaların ele alındığı boyutlar incelenmiştir.

İkinci olarak “Türkiye İstatistikî Bölge Birimleri Sınıflandırması Düzey 1” istatistiksel bölge dağılımı bazında Ankara, Antalya, Erzurum, Eskişehir, İstanbul, İzmir, Kayseri, Tekirdağ, Trabzon, Gaziantep, Van ve Samsun illerinde 2.018 kişi ile yüz yüze görüşülerek anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler kapsamlı istatistiksel analizler ile incelenmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular detaylı bir şekilde sunulmuştur.

Son olarak sosyal taraflar, üniversiteler, bakanlıklar ve devlet kurumlarından alanında uzman kişilerin katılımı ile “Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı” konulu bir odak grup çalışması yapılmıştır. Odak grup toplantısı ile iş sağlığı ve güvenliği algısını etkileyen faktörler üzerinde durulmuştur. Odak grup çalışması aracılığıyla konu ile ilgili tüm tarafların düşünce ve tecrübelerini ifade edebilmeleri ve rapora katkı sağlamalarına olanak tanınmıştır.

Tüm bu çalışmalarımızın sonucunda sizlerin takdirine sunulan elinizdeki araştırma raporu ortaya çıkmıştır. Raporumuz “Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı” konusunda hazırlanmış kaynak bir eser olmakla birlikte ayrıntılı istatistikî analizler raporun ekinde yer almaktadır.

Türkiye İstatistikî Bölge Birimleri Sınıflandırması Düzey 1 bazında geniş bir kitle üzerinde gerçekleştirilmiş olan bu araştırmanın, konuyla ilgili kamu kurum ve kuruluşları, politika yapıcılar, sivil toplum kuruluşları, sendikalar, bilim dünyası ve araştırmacılara katkı sağlamasını ve müteakip araştırmalara örnek teşkil etmesini umarız. Bu araştırmanın yapılması ve yayına hazırlanmasında emeği geçen bilim insanları ile mesai arkadaşlarımıza teşekkürlerimizi sunarız.

GİRİŞ

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi'nin (ÇASGEM) Kurumsal Kapasitesinin Güçlendirilmesi İçin Teknik Destek Projesi" çerçevesinde; "Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı" konusunda hazırlanmış bu araştırma dört bölümden oluşmaktadır.

İlk bölümde Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği algısı ile ilgili kitap, makale, tez, araştırma raporu, periyodik yayınlar, istatistik bültenleri, veri tabanları vb. yerli ve yabancı kaynaklar ile mevzuat taranmıştır. Bu tarama sonucunda konu ile ilgili temel kavramlar ve literatür ile ilgili bilgiler derlenmiştir. Böylece kavramsal çerçeve ile araştırma yönteminin anlatıldığı birinci bölüm oluşturulmuştur.

İkinci bölümde "Türkiye İstatistikî Bölge Birimleri Sınıflandırması Düzey 1" istatistiksel bölge dağılımı bazında Ankara, Antalya, Erzurum, Eskişehir, İstanbul, İzmir, Kayseri, Tekirdağ, Trabzon, Gaziantep, Van ve Samsun illerinde imalat sektöründe çalışanlara yönelik olarak % 95 güvenilirlik düzeyinde ve % 2 kabul edilebilir hata aralığında 2.018 kişiye anket uygulanmıştır. Anket ile Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Algısının belirlenmesi, mevcut durumlarının analizi, görüş, sorun ve önerilerini tespit edilmiştir. Bu bölümde ankette yer alan tüm sorular için frekans tabloları oluşturulmuş ve yorumlanmıştır. Ayrıca demografik değişkenler ile diğer değişkenler arasında Ki-kare (χ^2) ilişki analizlerine bakılmış, istatistiksel olarak anlamlı bulunan ilişkiler raporlanmıştır.

Üçüncü bölümde "Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı" konulu bir odak grup çalışması yapılmıştır. Odak grup toplantısına, sosyal taraflar, üniversiteler, bakanlık ve devlet kurumları, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi ve proje uzmanları üniversite yetkilileri de katılmıştır.

Odak grup toplantısında konu için bir masa ayrılmış ve ilgili katılımcılar bu masanın etrafında toplanmıştır. Katılımcıların yanı sıra, her bir grupta (masada) tartışılan konuların kayıt altına alınmasını sağlayan bir raportörün de yer alması sağlanmıştır. Ayrıca, öğretim üyeleri ile Çasgem uzmanları da masalara dağılarak her grubun çalışmasına katılmış ve tartışmaları yönlendirmiştir. Odak grup toplantısında ilgili konulara göre güçlü yönler, zayıf yönler, ileriye yönelik fırsatlar ve karşı karşıya buldukları tehditler belirlenmiştir. Zayıf yönler ve tehditler aynı zamanda konu ile ilgili karşılaşılan sorunları oluşturmaktadır. Bir başka bakış açısından yaklaşırsak, İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı açısından kişilerin kendilerinden kaynaklanan sorunlar (kendi kontrollerinde olan ve kendilerinin çözebileceği) zayıf yönleri, kendileri dışındaki faktörlerden kaynaklanan sorunlar (kendi kontrollerinde olmayan ve kendilerinin çözemeyeceği) tehditleri oluşturmaktadır. Daha sonra katılımcıların görüşleri ile sorunlara yönelik çözüm önerileri alınmıştır.

Türkiye’de İş sağlığı ve güvenliğinin öne çıkan güçlü yönleri; İş sağlığı ve güvenliği kanunu, eğitim sistemine uyum çalışmaları, ilgili kurum ve kuruluşların (Sağlık Bakanlığının) konuyu sahiplenmesi, çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yaptığı tanıtım faaliyetleri, kamu spotu, çalışanların katılımı, Avrupa Birliği katılım süreci, çalışanların eğitimi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının saha çalışmaları, İş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri ve insan kaynakları, kurumsal işyerlerinde iyi uygulama örneklerinin varlığı, Akademik çalışmaların artması, sivil toplum örgütlerinin faaliyetleri, destek hizmetleri yönetmeliği şeklinde sıralanabilir. Burada en önemli güçlü yön olarak İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu görülmüştür. İş sağlığı ve güvenliğinin öne çıkan en önemli zayıf yönleri; İş sağlığı ve güvenliği kültürünün toplumda istenen düzeyde olmaması, İş sağlığı ve güvenliği konusundaki eğitim ve bilgi eksikliği, İş sağlığı ve güvenliği konusunda kurum ve kuruluşlar arasında koordinasyon eksikliği olarak görülmüştür. Mevzuat çalışmalarının güncelleniyor olması iş sağlığı güvenliğinin en önemli görülen fırsattır. İş sağlığı ve güvenliği konusundaki verilerde eksikliğin olması ise iş sağlığı güvenliğinin en önemli tehditidir.

Türkiye’de İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili fikir tepsisi oturumunda çeşitli kurum ve kuruluşlardan gelen katılımcıların konuya ilişkin görüşleri; iş sağlığı ve güvenliği eğitimine çocuk yaşlarda başlanması bu eğitimlerin işçi ve işverenlere beraber verilmesi ve konuya ilişkin kültürün toplumda oluşturulması, iş sağlığı ve güvenliği konusunda mevzuatın yeterli fakat uygulamada eksiklikler olduğu, mevzuatların yoruma açık bırakılmadan net bir şekilde belirlenmesi, mevzuat hazırlanırken sendikaların da görüşlerinin değerlendirilmesi, devlet-işveren-işçi üçlüsünün beraber hareket etmesi, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının yaşam güvenliği olarak hayatın tüm alanına yayılması ve zorunlu hale getirilmesi, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerindeki profesyonellerin ücret ve sosyal güvencelerinin sağlanması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve bunun devlet kontrolünde olması, çocuk işçi kavramının değiştirilmesi, işletmelerin teşvik edilmesi amacıyla çalışmaların yapılması, İSG konusunda araştırmaların düzenli aralıklarla yapılması, kamuda iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ertelenmemesi ve hatta kamunun bu konuda öncü olması, kamunun yanında sivil toplum örgütleri ve meslek kuruluşlarının da üzerlerine düşen görevleri ivedili bir şekilde yapmaları, uzun soluklu projelerin hayata geçirilmesinde ara hedeflerin belirlenip toplumda iş sağlığı ve güvenliği kavramını diri tutulması, Avrupa Birliği ülkelerindeki uygulamaların örnek alınması, ulusal iş sağlığı ve güvenliği konseyinin daha etkin çalışması ve iş sağlığı ve güvenliği politikalarının tamamen koordinasyonunun konsey tarafından yürütülmesi, öğretmen ve velilere de iş sağlığı ve güvenliği konusunun öğrencilere nasıl basitleştirerek anlatılması gerektiğinin öğretilmesi, ülkemize özgü bir yaşam güvenliği kültürü oluşturulması, işçi ve işverenlere ödül

ceza sisteminin uygulanması, uygulamadaki olumsuzlukların yanında iyi uygulamaların desteklenmesi yaygınlaştırılması, kayıt dışı istihdam oranının düşürülmesinin dolaylı olarak iş sağlığı ve güvenliğini olumlu yönde etkileyeceği, meslek-sektör hastalıkları incelemesinin yalnızca iş kazalarının fazla olduğu sektörlerle değil tüm sektörlerle yapılması, işveren ve işçilerin yeni teknolojiye uyum süreci iş kazaları açısından en ciddi tehdidi oluşturduğu için gerekli tedbirlerin alınması, iş sahasında yeni ortaya çıkan riskler konusunda değerlendirmeler yapılmalı ve akademik çalışmaların desteklenmesi gerektiği şeklindedir.

BÖLÜM-1

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı

İş sağlığı ve güvenliği kavramı son yıllarda üzerinde önemle durulan konulardan birisidir. İş sağlığı ve iş güvenliği olmak üzere iki tanımdan oluşmaktadır. Öncelikle bu kavramların tanımını yapmadan önce sağlık ve güvenlik kavramlarını tanımlamak gerekir.

Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) yapmış olduğu tanıma göre sağlık; fiziksel, ruhsal ve sosyal açılarından tam bir iyilik hali olarak tanımlanmaktadır. Daha açık bir ifade ile bir bireyin sağlıklı olması demek sadece fiziki olarak değil; hem ruhsal hem de sosyal açılarından da tam bir iyilik hali demektir (WHO, 2009).

Sağlık tanımından yola çıkarak iş sağlığı kavramına bakıldığında ise, işçinin çalıştığı işinde fiziksel, ruhsal ve sosyal olarak iyilik hali içinde olması anlaşılır. İş sağlığının etkileri işçi ile etkileşim halinde olan her bireye yansıdığı için geniş bir etki alanına sahiptir.

WHO ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) karma komisyonuna göre; "İş sağlığı her meslekteki işçilerin fiziksel, ruhsal ve sosyal iyiliklerini en üst düzeyde koruma ve geliştirmeyi; işçilerin çalışma koşullarından ötürü sağlıklarını kaybetmelerinin önlenmesini; işçilerin işyerindeki sağlığa zararlı faktörlerden kaynaklanan risklerden korunmasını; işçinin fiziksel ve psikolojik donanımına uygun işte çalışmasının sağlanmasını ve özetle işin insana uyarlanmasını ve her bir insanın işine adapte edilmesini amaçlar" (WHO, 2005).

İş güvenliğine ilişkin literatürde çeşitli tanımlara rastlanılmaktadır. Öncelikle güvenlik kavramına bakıldığında, Ringdahl güvenliği şu şekilde tanımlamıştır: "Bir şey zararlı ve riskli değil ise, güvenli olduğu söylenebilir, ama bu ulaşılabilir bir durum değildir. Bunun yerine, güvenlik bir değer yargısı olarak algılanmalıdır. Bir makinede veya eylemde yaralanma riskinin kabul edilebilir düzeyde olduğu düşünülüyor ise, bu makine ve eylem güvenli olarak görülmelidir" şeklindedir (Ringdahl, 2001:15).

İş güvenliği ise; bir işin yapılması anında çalışan bireylerin karşılaştığı tehlikelerin ortadan kaldırılmasını veya en aza indirilmesi hususunda teknik önlemleri içeren bir kavramdır (Başbuğ, 2013:16). İş güvenliği kavramı, çalışma ortamına ilişkin önlemleri içerir.

İş güvenliği, çalışanların işyerinde kullanılan teknik ekipmanlara karşı korumayı ifade eder. Bu anlamda işyerinde kullanılan ekipmanlardan doğabilecek risklerin tespiti ve bunlara karşı nasıl koruma tedbirleri alınabileceği ile ilgilidir (Kılıç, 2006:19).

İş sağlığı ve güvenliği kavramının özünde çalışanların işten ve iş ortamından ve çalışma dolayısı ile karşı karşıya kaldıkları risklere karşı korunması yer alır (Arıcı,1999:5). İş sağlığı ve iş güvenliği kavramlarını kesin sınırlar ile birbirinden ayırmak zordur. Bugün yapılan pek çok tanımda iki kavramın birbirleri yerine kullanıldığı veya bir bütün olarak ele alındığını görmek mümkündür. Ancak, "iş güvenliği kavramı duruma teknik açıdan yaklaşım ifade eden bir kavramdır" (Arıcı, 1999:50).

1.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Temel İlkeleri

İş sağlığı ve güvenliği teknoloji, ekonomi, hukuk, tıp - fizyoloji ve toksikoloji - ergonomi, fizik ve kimya dâhil olmak üzere birçok bilimsel alanla ilgili konularda sanayi ve faaliyetlere özgü değişen kapsamlı multidisipliner bir alandır. İlgili alanı oldukça çeşitli olmasına rağmen iş sağlığı ve güvenliği bazı temel ilkelere sahiptir. Aşağıda yer alan hususları içeren bazı temel ilkeler şu şekildedir (Alli, 2001:23-24):

Sağlıklı ve güvenli koşullarda, insan onuruna yakışır bir şekilde, bireyin kendini gerçekleştirme ve topluma hizmet noktasında gerçek imkânlar sunan bir işte çalışma tüm çalışanların hakkıdır. İşçi, işveren ve devletler bu hakkı korumaya çalışmalı, korunduğundan emin olmalı ve mevcut durumdan daha iyi çalışma koşulları ve çalışma ortamının sağlamaya çalışmalıdır.

İş sağlığı ve güvenliği politikaları oluşturulmalıdır. Bu politikalar bütüncül bir şekilde hem ulusal hem işletme düzeyinde uygulanmalı ve ilgili tüm taraflara etkili bir şekilde bildirilmelidir.

Ulusal iş sağlığı ve güvenliği sistemi kurulmalıdır. Bu sistem, koruyucu bir sağlık ve güvenlik kültürü oluşturmak ve sürdürmek için gerekli tüm mekanizmaları ve unsurları içermelidir. Ulusal sistemin korunması, kademeli olarak geliştirilmesi ve periyodik olarak incelenmesi gereklidir.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ulusal bir program açık ve kesin bir şekilde oluşturulmalıdır. Sonrasında program uygulanmalı, izlenmeli, değerlendirilmeli ve periyodik olarak gözden geçirilmelidir.

Sosyal taraflar ve diğer paydaşlarla görüş alışverişi yapılmalıdır. İş sağlığı ve güvenliği politikalarının oluşumu, uygulanması ve gözden geçirilmesi sürecinin tüm aşamalarında sosyal tarafların katılımı sağlanmalıdır.

İş sağlığı ve güvenliği programları ve politikaları, 'önleme ve korumayı' amaçlamalıdır. Çalışmalar öncelikle işyeri düzeyinde önleme üzerinde

yoğunlaşmalıdır. İşyerleri ve çalışma ortamları, güvenli ve sağlıklı olacak şekilde planlanmalı ve tasarlanmalıdır.

İş sağlığı ve güvenliği politikalarının sürekli iyileştirilmesi sağlanmalıdır. Böylece mesleki yaralanmaların, hastalıkların ve ölümlerin önlemesine yönelik düzenlemelerin ve teknik standartların bilimsel ilerleme ve iş dünyasındaki diğer değişikliklere periyodik olarak uyarlanması sağlanacaktır. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin en iyi uygulamalar ulusal bir politika, ulusal bir sistem ve ulusal bir programın geliştirilmesi ve uygulanması ile yapılır.

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bilgilendirme ve farkındalık yaratma, bu alana yönelik etkili programların ve politikaların geliştirilmesi ve uygulanması için hayati öneme sahiptir. Çalışma ortamındaki tehlikeler ve tehlikeli maddelerle ilgili doğru bilgilerin toplanması, işyerlerinin gözetimi, etkili politikaların oluşturulması ve programlara uyumun izlenmesi ve iyi örneklerin değerlendirilmesi gereklidir.

Uygun sağlık hizmetlerinin sunumu, iş sağlığı uygulamasında merkezi bir unsurdur. Bu konudaki çalışmalar işçilerin fiziksel, zihinsel ve sosyal açıdan tam iyilik halini arttırma ve geliştirme odaklı olmalıdır.

İş sağlığı hizmetleri tüm çalışanları kapsayacak şekilde kurulmalıdır. Tüm ekonomik faaliyet kategorisindeki her çalışan işçi sağlığını koruyan, geliştiren ve çalışma koşullarını iyileştirmeyi amaçlayan bu hizmetlerden yararlanma hakkına sahip olmalıdır.

İş kazası ve meslek hastalığı geçiren çalışanlar için tazmin, tedavi ve iyileştirme hizmetleri sağlanmalıdır. Mesleki zararların sonuçlarını en aza indirmek için önlemler alınmalıdır.

Eğitim ve öğretim, güvenli ve sağlıklı çalışma ortamı oluşturmak için gereken vazgeçilmez unsurlardandır. Çalışanlar ve işverenler, sağlıklı ve güvenli çalışma koşullarının anlamı ve önemi hakkında bilgi sahibi olmalıdır. Ayrıca belirli faaliyet alanlarında eğitimciler eğitilmesiyle belirli mesleki güvenlik ve sağlık sorunlarına daha hızlı çözüm üretilebilir.

İş sağlığı ve güvenliği alanında çalışanlar, işverenler ve yetkili makamlar belirli sorumluluklara, görevlere ve yükümlülüklerle sahiptir. Örneğin, çalışanlar işyerindeki mevcut güvenlik prosedürlerini takip etmeli; işverenler güvenli çalışma koşulları ve ilk yardıma erişim imkânı sağlamalı; yetkili makamlar ise iş sağlığı ve güvenliği politikalarını tasarlamalı, izlemeli ve geliştirmelidir.

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, korunması, geliştirilmesi ve diğer yasalarla uyumunun sağlanması için etkin bir denetim mekanizması gereklidir.

Görüldüğü üzere yukarıda açıklanan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin temel ilkelerden bazıları birbiriyle örtüşmektedir. Örneğin, iş sağlığı ve güvenliğinin çeşitli yönleri hakkında bilgi toplanması ve farkındalık oluşturulması açıklanan tüm faaliyetlerin temelini oluşturmaktadır. Bilgilendirme ve farkındalık oluşturma hem iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi ve tedavisi için hem de etkili politikaların oluşturulması ve bunların uygulanmasını sağlamak için gereklidir. Eğitim ve öğretim, bilgilendirme için gereklidir.

1.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşverenin ve Çalışanın Yükümlülükleri

Bir iş yerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yönetim sistemi oluşturmak için sadece işverenin üzerine sorumluluk düşmemekte aynı zamanda çalışanların da sorumlulukları bulunmaktadır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 30.06.2012 tarihli ve 28339 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır. İş Sağlığı ve güvenliği konusuna ilişkin mevzuat tek çatı altında toplanmıştır. Kanunun 2. Maddesinde çalışan kavramı kullanılarak işçi memur ayırımı kaldırılarak kapsamı genişletilmiştir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile işverenlere yüklenen tüm yükümlülükler, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği hakkının güvence altına alınması amacıyla getirilmiştir. Bu nedenle bahsi geçen Kanun ve bu Kanuna dayanılarak çıkarılan yönetmeliklerde düzenlenen tüm yükümlülükler, aynı zamanda çalışanların haklarıdır (Baycık, 2013:112).

Bu bölümde öncelikle kanun çerçevesinde işverenin ve çalışanın yükümlülüklerine değinilecektir.

1.3.1. İşverenin Yükümlülükleri

6331 sayılı İş sağlığı ve Güvenliği Kanununun 4. maddesine göre işverenlerin uymakla yükümlü olduğu genel sorumluluklar şu şekildedir:

(1) İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;

- a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.
- b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.
- c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.
- ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe

uygunluğunu göz önüne alır.

d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.

(2) İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz.

(3) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez.

(4) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz.

Yine kanun çerçevesinde işverenlerin çalışanların sağlık ve güvenliğini göz önünde bulundurarak alması gereken tedbirler bulunmaktadır. İlgili kanun ve yönetmeliklere bakıldığından bunları şu şekilde sıralayabiliriz:

- İşyerinde iş organizasyonunu tehlike ve riskler göz önüne alarak belirlenmeli.
- Çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamak için risk değerlendirmesi yapmakla yükümlüdür. Çalışanlara ilk yardım ve acil durum planı oluşturma ile yangınla mücadele yükümlülüğünü yerine getirmeli.
- İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak.
- Sağlık gözetimi yapmak. Bu kapsamda; İşe girişte sağlık durumlarının yapacakları işe uygun olduğunu belirten sağlık raporu alınır ve yapılan işin niteliğine göre, işin devamı süresince sağlık muayeneleri düzenli aralıklarla yapılır.
- Çalışanları bilgilendirme yükümlülüğü
- Çalışanların eğitimini sağlama yükümlülüğü
- Çalışanların görüşünü alma ve katılımını sağlama yükümlülüğü yer almaktadır.

1.3.2. Çalışanın Yükümlülükleri

İşyerinde genel anlamda sağlık ve güvenliğe ilişkin alınan önlemlerin hayata geçirilmesi için işveren ve çalışanın etkileşim içinde olması gerekir. Bu açıdan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çalışanların görüşünün alınması ve katılımının sağlanması hususuna önem vererek aktif bir yapı öngörmüştür. Çalışanlar işyerlerinde hem kendilerini hem de diğer çalışma arkadaşlarının sağlık ve güvenliklerini tehlikeye atmamakla yükümlüdür. Yine kanun çerçevesinde çalışanların uymakla yükümlü olduğu hususlar 19. Maddede yer almaktadır. Buna göre;

(1) Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden

veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür.

(2) Çalışanların, işveren tarafından verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda yükümlülükleri şunlardır:

a) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek.

b) Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak.

c) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermek.

ç) Teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak.

d) Kendi görev alanında, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak ile görevlidir.

1.3.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri

Eğitim bireyin yaşam için sahip olması gereken davranışları kazandığı ve bu davranışların oluşumunda kendine özgü nitelikleriyle aktif rol aldığı, yaşam boyu devam eden bir süreçtir. (Taşpınar, 2010)

İş sağlığı ve güvenliği eğitimi iş verimliliğini arttırmada ve işyerlerinde güvenli bir çalışma ortamının oluşturulmasında önemli rol oynamaktadır. Genel olarak iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin amacı, işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir ortamı temin etmek, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını azaltmak, çalışanları yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek, onların karşı karşıya buldukları mesleki riskler ile bu risklere karşı alınması gerekli tedbirleri öğretmek ve iş sağlığı ve güvenliği bilinci oluşturarak uygun davranışlar kazandırmaktır (Ayдын ve diğerleri, 2010).

Son dönemde uluslararası düzeyde güvenlik bilincinin ve önleme kültürünün oluşturulmasına verilen önem artmıştır. Bu yeni anlayış içinde "İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri" önemli bir uygulama basamağını oluşturmaktadır. Çünkü eğitim yolu ile kişinin edindiği bilgileri uygulamaya dönüştürerek davranış değişikliğinin sağlanması, böylece iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin doğru davranış modellerinin kazandırılması mümkündür (Kılış ve Demir, 2012).

İş kazaları ve meslek hastalıklarına maruz kalmanın en önemli nedenlerinden birini bu konudaki bilgisizlik, diğer bir deyişle eğitim yetersizliği oluşturmaktadır. "İnsanın yapmakla yükümlü olduğu iş için gerekli ve yeterli eğitim görmemiş ya da yeterli beceri ve deneyim kazanmamış olması, güvensiz davranışlara kaynaklık etmekte ve iş kazası nedenlerini ortaya çıkarmaktadır" (Yılmaz, 2019).

20 Haziran 2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda çalışanların eğitimi 17. Maddede şu şekilde açıklanmıştır:

(1) İşveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlar. Bu eğitim özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır.

(2) Çalışan temsilcileri özel olarak eğitilir.

(3) Mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenler çalıştırılmaz.

(4) İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe başlamadan önce, söz konusu kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verilir. Ayrıca, herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilir.

(5) Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar işe başlatılamaz.

(6) Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlar.

(7) Bu madde kapsamında verilecek eğitimin maliyeti çalışanlara yansıtılamaz. Eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır. Eğitim sürelerinin haftalık çalışma süresinin üzerinde olması hâlinde, bu süreler fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma olarak değerlendirilir.

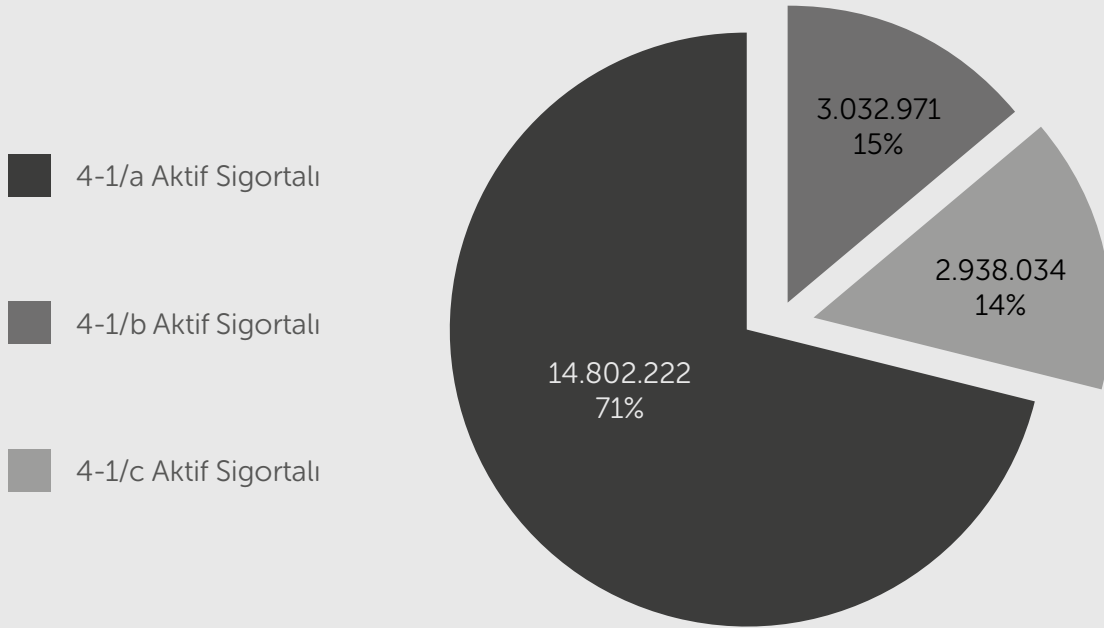
1.4. Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Göstergeleri

İş Kazası ve Meslek Hastalıkları ile ilgili istatistiklerin derlenmesi ve yayınlanması Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı (SGK) sorumluluğundadır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa göre sigortalı çalışanların uğradığı tüm iş kazalarının SGK'na raporlama ve kolluk kuvvetlerine bildirim sorumluluğu işverene aittir.

Bu bildirimler SGK tarafından Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tanımları ve Avrupa Birliği İstatistik metodolojisi baz alınarak yıllık olarak derlenip sınıflandırılmakta ve SGK yılları ile kamuoyuna duyurulmaktadır. Bu istatistiklerden elde edilen bulgular aşağıda yer almaktadır.

Sigortalı ve İşyeri İstatistikleri

2015 SGK istatistiklerine göre ülkemizde sigortalı çalışan sayısı, bir önceki yıla göre % 5 artışla 20.773.227 kişiye ulaşmıştır. Sigortalı çalışanların işçi (4a), esnaf (4b) ve memur (4c) olarak dağılımı Şekil 1'de gösterilmiştir.



Kaynak: SGK İstatistik Yıllıkları, 2015.

Şekil 1: Türkiye'de Sigortalıların Dağılımı, 2015

4a kapsamındaki (SGK'lı) zorunlu sigortalıların % 58'i işyerinde 50'den az sigortalı çalıştırılan işyerlerinde, % 28'i ise 10'dan az sigortalı çalıştırılan işyerlerinde istihdam edilmektedir. Türkiye'de 2015 yılı itibarıyla bir kişi veya daha fazla sigortalı işçi çalıştıran işyeri sayısı 1.740.187 olup bu işyerlerinin % 85'in de 10 kişinin altında sigortalı çalışmaktadır. Türkiye'de 2015 yılı itibarıyla herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmadan çalışanların (kayıtdışı) oranı ise % 33,57'dir. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre istihdam edilenlerin % 20,6'si tarım, %20,0'si, sanayi, % 7,2'si inşaat, % 52,2'si ise hizmetler sektöründe yer almaktadır (TÜİK, 2017)

İş Kazası İstatistikleri

Tablo 1: İş Kazası Özet İstatistikler

	2012	2013	2014	2015
İş Kazası Sayısı	74.871	191.389	221.336	241.547
Meslek Hastalığı Sayısı	395	351	494	510
İş kazası sonucu ölen sayısı	744	1.360	1.626	1.252
Meslek hastalığı sonucu ölen sayısı	1	0	0	0
Sürekli İş Görememezlik	2.036	1.660	1.421	3.433
İş Kazası Sıklık Hızı (100 kişide)	0,58	1,32	1,47	1,52
İş kazası sıklık hızı (1 milyon iş saati)	2,43	5,88	6,51	6,77
İş kazası ağırlık hızı (saat)	0,32	0,41	0,41	0,45
İş Kazası Ağırlık Hızı (gün)	395	507	514	565

Kaynak: SGK İstatistik Yıllıkları, 2015.

2013 yılındaki kaza sayılarının geçmiş yıllara göre yaklaşık 2,5 kat artmış olması SGK raporunda şu şekilde açıklanmaktadır. "İş kazası vaka sayıları: 2012 ve öncesi yıllarda iş kazası geçiren sigortalı sayılarına ait istatistikler verilirken ödemesi yapıp kapatılan iş kazası vaka sayıları esas alınmaktaydı. 2013 yılından itibaren iş kazası bildirim formunun elektronik ortamda alınmaya başlanması ile iş kazası geçiren tüm sigortalı sayılarına ait veriler Avrupa Birliği standartları da (ESAW) dikkate alınarak verilmeye başlanılmıştır. ESAW metodolojisine göre iş kazası sonrası işe başlama kazadan sonraki 5. günde meydana gelmiş ise bu iş kazası istatistiklere yansıtılmaktadır."

2013 yılında 191.389 olan iş kazası bildirim sayısı yaklaşık % 15 artışla 2014 yılında 221.366'ya yükselirken 2015 yılında bir önceki yıla göre %

9 artışla 241.547'ye yükselmiştir. Türkiye'de 2015 yılında bildirim yapılan iş kazası sayısı 241.547 olup bunlardan 1252'si ölümle, 3.433 adedi ise sürekli iş görememezlik ile sonuçlanmıştır. 2015 yılında 40'ı kadın 470'i ise erkek çalışana olmak üzere toplam 510 kişi meslek hastalığına tutulmuştur. Meslek hastalığı sonucu hayatını kaybeden sayısı ise 2015 yılında 2014 yılında olduğu gibi bulunmamaktadır.

"İş Kazası Sıklık Hızı" her 1.000.000 çalışma saatinde meydana gelen iş kazası sayısı ve çalışan her 100 kişiden kaza geçirenlerin sayısı olmak üzere iki şekilde ölçülmektedir. "İş Kazası Ağırlık Hızı" çalışılan her 1.000.000 saatte kaybedilen iş günü sayısı ve çalışılan her 100 saatte iş kazası sonucu kaybedilen saat olmak üzere iki şekilde ölçülmektedir.

2015 yılında iş kazası sıklık hızı 6,77 olarak hesaplanmış ayrıca her 100 kişiden 1,52'si iş kazası geçirmiştir. Çalışılan her 1.000.000 çalışma saatinde iş kazası nedeniyle 565 gün, çalışılan her 100 saat sonucu 0.41saat kaybedilmiştir

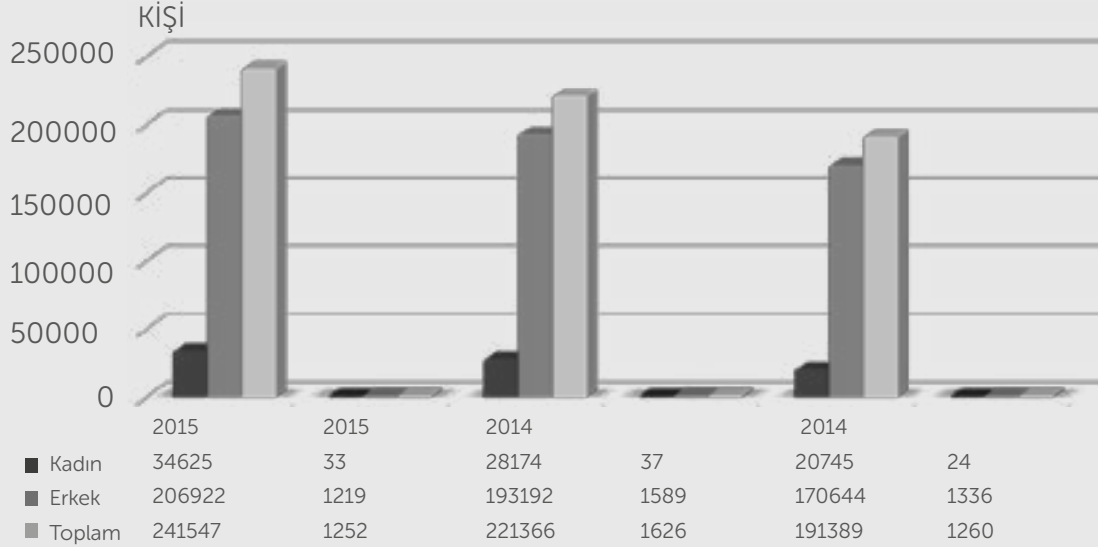
İş kazası sıklık hızının artmış olması, iş kazası sayısının artma nedeninin çalışan sayısının artması olmadığını, kazaların çalışan sayısına oranla da arttığını, iş kazası ağırlık hızının artması da, kazaların daha ağır şekilde sonuçlandığını gösterir.

Tablo 2: İş Kazalarının İstirahat Sürelerine Göre Dağılımı

	Erkek	Kadın	Toplam	%
Kaza günü (çalışır)	87663	19515	107.178	44,3
Kaza günü (iş göremez)	5738	1073	6.811	2,8
2	9943	1677	11.620	4,8
3	13721	2222	15.943	6,6
4	3758	621	4.379	1,8
5 + (1)	86099	9517	95.616	39,5
Toplam	206922	36625	241.547	100,0

Kaynak: SGK İstatistik Yıllıkları, 2015.

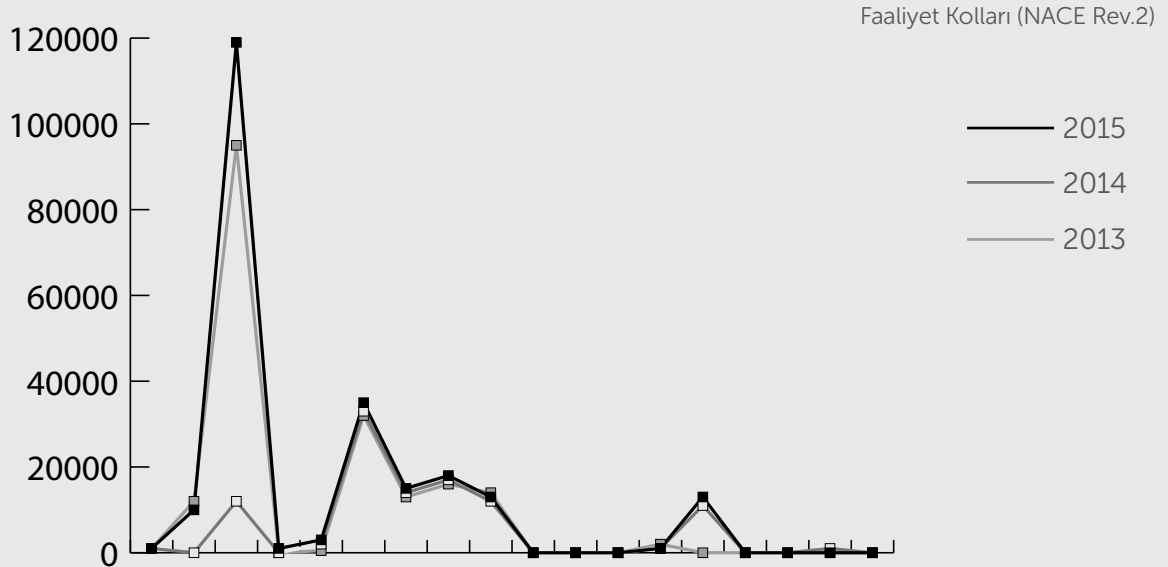
Tablo 2'ye göre iş kazalarının % 44'ünde çalışanlar istirahat almadan kazanın olduğu gün işe devam etmekte,% 39'unda ise 5 gün ve üzeri istirahat almaktadırlar.



Şekil 2: Türkiye'de Sigortalıların Dağılımı, 2015

2015 yılında iş kazası geçirenlerin 206.922'si erkek, 34.625'i kadın, iş kazası sonucu ölenlerin 1.219'u erkek, 33'ü kadındır. Dolayısı ile çalışma yaşamında yer alan erkekler, kadınlara göre daha fazla iş kazası geçirmektedir, bu sonuçta yapılan işin niteliğinin önemli rol oynadığını söylenebilir.

İş Kazası Sayıları ve Ekonomik Sınıflama



Şekil 3: İş Kazalarının Ekonomik Sınıflamaya Göre Dağılımı, 2015

2015 yılında Ekonomik Sınıflama (NACE Rev.2) dağılımlarına göre iş kazaları incelendiğinde en çok iş kazası % 48,6 ile İmalat, % 13,8 ile İnşaat, % 7,65 ile Ulaştırma ve Depolama, % 6,43 Konaklama ve yiyecek İçecek Hizmeti Faaliyetlerinde olduğu görülmektedir.

Ölümlü iş kazalarının ise %37,7'si İnşaat, %18,45'i İmalat, %15,17'si Ulaştırma ve Depolama ve % 6,3'ü Madencilik ve Taş Ocakçılığı faaliyetlerindedir. Meslek Hastalıklarının ise 86'sı Maden ve Taş Ocakçılığı, 200'ü İmalat, 19'u Ulaştırma ve Depolama faaliyetlerindedir. Ayrıca sigortalılığı sona erdikten sonra meslek hastalığı teşhisi buluna 136 kişidir.

İş Kazaları Sayısı ve Yaş Dağılımı

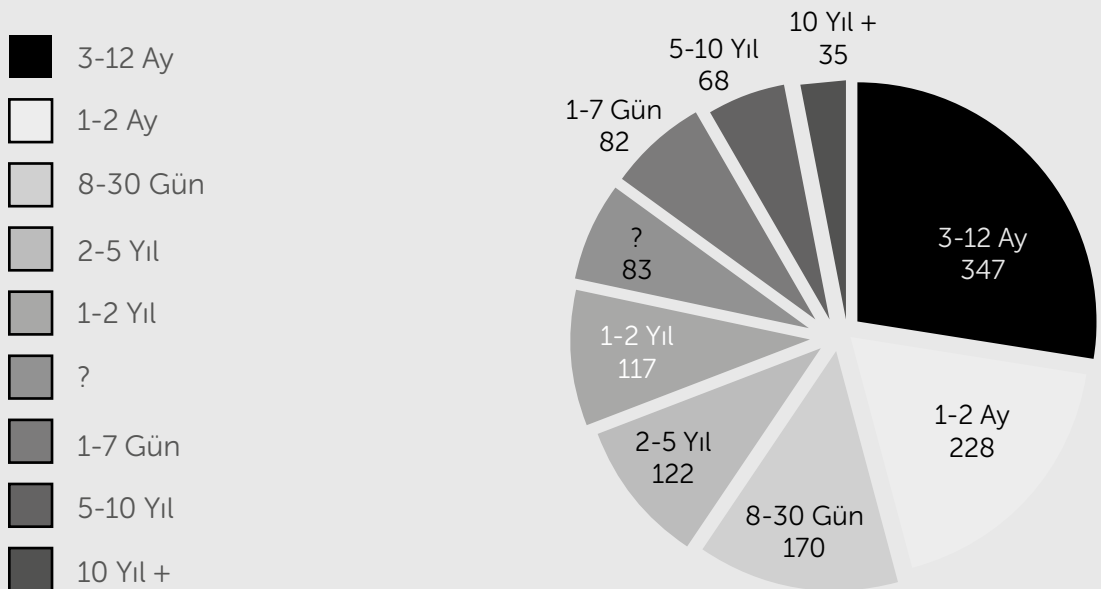
2015 yılında iş kazası geçiren sigortalıların % 4'ü 18 yaş ve altı, % 45'i ise 30 yaş ve altındadır. En çok iş kazası yaşanan yaş aralığı 33 - 35'dir.

2015 yılında meydana gelen iş kazaları sonucu 18 yaş ve altında 29 genç iş kazası sonucu hayatını kaybetmiştir. Ayrıca iş kazası sonucu hayatını kaybedenlerin 325'i 30 yaşın altındadır.

Meslek Hastalığına tutulanların yaş dağılımı incelendiğinde en yüksek meslek hastalığı tanısı 26 sigortalı ile 39 yaş, 23 sigortalı ile 43 yaşır.

İş Kazaları Sayısı ve İşyerinde Çalışma Süresi

2015 yılında iş kazası geçiren sigortalıların %28'i son işyerinde 3 ay ile 1 yıl arasında çalışanlardan, %56'sı son işveren nezdinde 1 yıl ve daha az süre çalışanlardan oluşmaktadır. Aynı yıl yaşanan iş kazası sonucu hayatını kaybedenlerin 347'si son işyerinde 3 ay ile 1 yıl arasında çalışanlardır. İşe başladığı hafta 82 kişi hayatını kaybetmiştir.



Kaynak: SGK İstatistik Yıllıkları, 2015.

Şekil 4: İş Kazalarının Son İşveren Nezdinde Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı, 2015

Meslek hastalığı teşhisi konularının % 17'si son işyerinde 5 - 10 yıl arasında çalışanlar, % 15'i 10 yıl ve üzeri çalışan, % 14'ü ise 3 ay ile 1 yıl arasında çalışanlardan oluşmaktadır.

İş Kazaları ve İşyeri Büyüklükleri

Tablo 3: İş Kazalarının İşyeri Büyüklüklerine Göre Dağılımı, 2015

	İş Kazası Geçiren Sigortalı	Ölümlü İş Kazası Geçiren Sigortalı	Meslek Hastalığı
1 - 3 Çalışan	5.744	123	10
4 - 9 Çalışan	13.091	164	5
10 - 20 Çalışan	18.853	203	19
21 - 49 Çalışan	34.363	272	38
50 - 99 Çalışan	29.330	141	33
100 - 199 Çalışan	37.375	119	35
200 - 249 Çalışan	12.991	28	8
250 - 499 Çalışan	35.947	127	45
500 - 999 Çalışan	25.044	44	39
1000 + Çalışan	28.809	31	142
Toplam	241.547	1.252	510 (136 dâhil)

Kaynak: SGK İstatistik Yıllıkları, 2015.

İş kazalarının % 30'u 1 - 49 çalışanın, % 33'ü 50 - 249 çalışanın ve % 37'si 250 ve üzeri çalışanın bulunduğu işyerlerinde gerçekleşmiştir. En yüksek iş kazası oranı % 15,5 ile 100 - 199 çalışanın bulunduğu işyerlerinde gerçekleşmiştir.

Ölümlü iş kazalarının % 60'ı 1 - 49 çalışanın, % 23'ü 50 - 249 çalışanın ve % 17'si 250 ve üzeri çalışanın bulunduğu işyerlerinde gerçekleşmiştir. En yüksek ölümlü iş kazası sayısı 21 - 49 çalışanın (% 21) bulunduğu işletmelerde gerçekleşmiştir. Meslek hastalığına tutuların % 28'i 1000 ve üzeri çalışanın bulunduğu işyerlerinde çalışan sigortalılardır.

İş Kazaları ve Çalışma Saatleri

2015 yılında yaşanan iş kazalarının 24.180'i 11.00-11.59 saatleri arasında, 22.822'si 10.00-10.59 saatleri arasında, 19.898'i 14.00-14.59 saatleri arasında meydana gelmiştir. Elde edilen verilere öğle arasına yakın saatler ile vardiya bitimine yakın saatlerde iş kazasındaki artış olduğunu göstermektedir.

İş Kazaları ve Meslek Grupları

Tablo 4: İş Kazalarının Meslek Gruplarına Göre Dağılımı, 2015

Meslek grupları (ISCO 08)	İş Kazası Geçiren Sigortalı	Ölümlü İş Kazası Geçiren Sigortalı
0 - Silahlı kuvvetlerle ilgili meslekler	219	2
1 - Yöneticiler	3.211	21
2 - Profesyonel meslek mensupları	3.201	11
3 - Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	7.594	48
4 - Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar	5.808	36
5 - Hizmet ve satış elemanları	16.996	82
6 - Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	553	2
7 - Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar	22.323	133
8 - Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	55.119	280
9 - Nitelik gerektirmeyen meslekler	126.489	637
Bilinmeyen	34	0
Toplam	241.547	1.252

Kaynak: SGK İstatistik Yıllıkları, 2015.

2015 yılında gerçekleşen iş kazalarının % 52'si nitelik gerektirmeyen mesleklerde, % 9'u Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar ve % 7'si ise Hizmet ve Satış Elemanı meslek gruplarına aittir. İş kazası sonucu hayatını kaybedenlerin % 51'i (637) nitelik gerektirmeyen mesleklerde çalışanlar, % 22'si (280) Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar, % 10'u (133) Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışan meslek gruplarındadır.

Meslek hastalığına tutulanların % 12'si (61) Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar, % 10'u (51) Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışan meslek grupları çalışanlarıdır.

İş Kazaları ve İl Dağılımları

2015 yılında gerçekleşen iş kazalarının % 23'ü İstanbul, % 9'u İzmir, %7'si Bursa, % 7'si Ankara ve % 7'si Kocaeli'nde gerçekleşmiştir. Ölümlü iş kazalarının ise 241'i İstanbul, 104'ü Ankara, 69'u İzmir, 61'i, Bursa ve 51'i Konya'da gerçekleşmiştir. Aktif çalışan sigortalı sayısının yüksek olduğu illerde iş kazaları ve ölümlü iş kazaları sayıları da yüksektir. Meslek hastalığına tutulan sigortalıların % 20'si İstanbul, % 17'si Zonguldak, % 11'i Kocaeli'ndedir.

1.5. İş Kazalarının Nedenleri

İş kazaları tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de en önemli ölüm nedenleri arasında yer almaktadır. Bu kazaların ölüm, yaralanma ya da hastalık, üretim kaybı, makine ve ekipmana verdiği zarar gibi sosyal ve ekonomik olmak üzere ülkelere yansıyan pek çok maliyeti bulunmaktadır (Yoon, ve diğerleri, 2013) (Reese & Edison, 2006). Bu maliyetlerin önlenmesi, kazalara neden olan faktörlerin azaltılması ya da tamamen ortadan kaldırılması ile mümkün olmaktadır (Jabbari & Ghorbani, 2016).

İş kazalarında nedenlerin etkili bir şekilde ortaya konulabilmesi de birtakım metodolojik yaklaşımları gerektirir. Bu yaklaşımlardan elde edilen bulgular iş kazalarının önlenmesinde en doğru uygulamaların tercih edilmesine olanak sağlayacaktır (Salguero-Caparros, Suarez-Cebador, & Rubio-Romero, 2015).

Ulusal ve uluslararası yapılan pek çok çalışma ile iş kazalarının nedenleri araştırılmıştır. Uluslararası bazda kaza nedenleri teorilerinin öncüsü kabul edilen Heinrich (1959), teoride kazalara insan ve makine ilişkisi ile ortaya çıkan güvensiz hareket ve davranışların neden olduğunu ortaya koymuştur. Araştırmada kazaların %88'inin güvensiz davranış; %10'unun güvensiz ortam; %2'sinin de önlenemez durumlardan kaynaklandığı ortaya koyulmuştur (Montgomery, O'Reilly, Philip, & Hagan, 2001) (Hosseinian & Jabbarani Torghabeh, 2012). Amerika'da National Safety Council Committee'nin yapmış olduğu bir diğer araştırmada, iş kazalarının %18'inin makine kaynaklı %19'unun insan kaynaklı %63'ünün bu iki kaynağın bileşkesinin etkisiyle meydana geldiğini tespit etmiştir (Camkurt, 2007). Haksözün 1985'de Makine Kimya Endüstrisinde yapmış olduğu bir araştırmada kazaların %95'ninin güvensiz davranış ve kişisel koruyucu donanımın kullanılmamasından; %5'nin ise teknik nedenlerden kaynaklandığı tespit edilmiştir (Spor, 1990) (Camkurt, 2007).

Ulusal ve uluslararası alanda yapılan pek çok araştırma, iş kazalarının en çok insan kaynaklı olarak meydana geldiğini ortaya koymuştur. İşyerindeki fiziki ortamda alınacak tedbirlerin yanı sıra, bu tedbirlerin çalışanlar tarafından nasıl algılandığı sorusu, iş kazalarının en temel sorununu ortaya koyacaktır. Bu durumda ortaya çıkan "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı", alınan tüm tedbirlerin en etkili bir biçimde uygulanmasında da kilit noktayı teşkil etmektedir. Çalışanların kuralları nasıl algıladığı nasıl benimsediği önemlidir. Çalışanların algılama düzeyi geliştikçe iş sağlığı ve güvenliği bilinci gelişecek ve bunun sonucunda iş kazaları ve meslek hastalıkları azalacaktır.

1.6. İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı

1.6.1. Güvenlik Kültürü

Güvenlik kültürü ilk kez kavram olarak yaşanan büyük kazalar ve felaketler sonucunda ortaya çıkmıştır. 1986 yılında Çernobil'de yaşanan nükleer kaza faciasından sonra 1987 yılında Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu (IAEA) tarafından hazırlanan raporda kullanılmıştır (Cox ve Flin,1998: 190, Antonsen, 2009). Hazırlanan raporda yaşanan faciada kaza sebebi olarak güvenlik kültürü eksikliği belirtilmiştir(Çelik, 2014:55).

Güvenlik kültürü Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu (IAEA) tarafından "kurumun sağlık ve güvenlik programlarının yeterliliğine, tarzına ve uygulamadaki ısrarına karar veren birey ve grupların değer, tutum, yetkinlik ve davranış görüntülerinin bir ürünü" olarak tanımlanmaktadır (Özkan ve Lajunen, 2003).

Çernobil nükleer reaktörü kazası, King Cross yangını, Piper Alpha patlaması, Clapham Kavşağındaki tren kazası gibi büyük kazalar sonrası hazırlanan raporlarda güvenlik kültürüne vurgu yapılmıştır (Gadds, Collins, 2002:3; Çelik,2014:55). Meydana gelen kazaların nedenlerine ilişkin hangi güvenlik kültürü unsurlarının eksik olduğu Tablo 5'de yer almaktadır.

Tablo 5: Güvenlik Kültürü ve Yaşanan Felaketler Arasındaki İlişki

Yaşanan Felaketler	Endüstri	Güvenlik Kültürü Eksiklikleri
Çernobil	Nükleer Santral	İş güvenliği sistemlerindeki kural ve prosedürlerin ihlali
Clapham Junction	Demiryolu taşımacılığı	Ağır çalışma koşulları, yoğun işyükü, denetim eksikliği
Piper Alpha	Petrol üretimi	Zayıf iş uygulamaları, yönetimin bağlılığının eksikliği, güvenlikten ziyade kâra odaklılık
Space Shuttle	Havacılık	Üretim baskısı, tehlikeleri fark edememek
Three Mile Island	Nükleer santral	Riskleri algılamada zayıflık, yetersiz beceri
Zeebrugge	Deniz taşımacılığı	Üst düzey yönetimin güvenlik konusunda eksikliği, kâr düzeyine öncelik verilmesi

Kaynak: Safety Culture Guide, 2003: 11; Çelik, 2014:56

Güvenlik kültürü kavramına ilişkin literatürde pek çok tanım bulunmaktadır ve bu tanımlardan bazı şu şekildedir. Uttal (1983) davranışsal normları ortaya koyan kontrol sistemleri ve örgütün yapısı ile etkileşime giren paylaşılan değer ve inançlar olarak tanımlar. Turner (1991) yapmış olduğu tanıma göre, organizasyonda çalışanların maruz kaldığı tehlikelerin azaltılmasıyla ilgili tecrübeler, normlar, inançlar, roller ve tutumlar olarak tanımlanmaktadır (Vredenburgh, 2002:260). Reason ve Hobbs (2003) ise güvenlik kültürünü sosyal bilimler yazınında iki alt bölüme ayırmıştır. Yazarlara göre ilki örgütte bulunan çalışanların güvenliğe ilişkin inanç, tutum ve çoğunlukla söylenmeyen değerlerdir. İkincisi ise örgütte çalışanların daha güvenli bir çalışma ortamı sağlayabilmek için uygulanan politikalar olduğunu belirten bir tanımdır. (Reason, Hobbs,2003:145; Çelik, 2014:59).

Güvenlik kültürü içinde bulunduğumuz toplumun kültüründen ve örgütün kültüründen etkilenecek meydana gelir. Amacı ise çalışanların işyerinde bulunan risklere ve tehlikelere karşın farkında olmalarını sağlamak ve sürekli olarak bunlara dikkat etmelerini sağlayan kurallar geliştirmektir (Ostrom, Wilhelmsen ve Kaplan, 1993 akt. Vredenburgh, 2002:260; Çelik,2014:60).

1.6.2. Güvenlik İklimi

Güvenlik iklimi ile de ilgili pek çok tanıma rastlamakla beraber, üzerinde fikir birliğine varılan en genel tanım ise iş ortamında çalışanların iş güvenliğine yönelik algısıdır.

Güvenlik iklimi kavramına ilişkin alan yazında yer alan tanımlardan bazıları şu şekildedir. Güvenlik iklimi ile ilgili ilk tanımlama 1980'de Zohar tarafından yapılmıştır. Zohar'a göre güvenlik iklimi "çalışanların iş çevresi hakkında paylaşmış oldukları bütüncü algılarının bir özeti" olarak tanımlamıştır (Zohar 1980: 96 akt. Flin, 2007: 656; Çelik,2014:50). Güvenlik iklimi "çalışanların işyerinde iş güvenliğine ilişkin inanç ve algılarının özeti ve işyerindeki iş güvenliğine göre çalışanların davranış biçimlerinin tahminidir" (Ann M. Williamson, 1997; Özasan,2011:215)" Cox ve Flin (1998) güvenlik iklimi kavramını çalışanların tutum ve davranışlarını açıklayan güvenlik kültürü kavramının bir yansıması olarak ele almaktadır (Mearns, Whitekar, Flin, 2003: 642; Çelik,2014:50). Frank W. Guldenmund (2007)'a göre güvenlik iklimi çalışanların işletmedeki güvenliğe ilişkin bakış açısından, güvenlik kültürü de çalışanların iş çevresiyle olan ilişkilerinden meydana gelen daha genel bir tanımla ifade etmektedir (Guldenmund, 2007: 738).

Kültür daha derindir, değişmesi çok değişik fonksiyonel alanlardan etkilenir ve daha uzun sürer; iklim ise hızlı değişir, liderlikten daha hızlı etkilenir (Strickoff, 2006). Bu açıdan bakıldığında güvenlik kültürü kavramı güvenlik ikliminden daha geniş ve kapsamlı ve değişmesi zaman alan bir süreçtir. İşletmelerde meydana gelen büyük kazalardan sonra kültürden ziyade iklimde önemli değişikliklere gidilir.

Güvenlik iklimi ilk olarak 1980 yılında Zohar'ın İsrail'de üretim işinde çalışanların güvenli davranışını araştırması ile başlamıştır (Fang, Wu, 2013: 139). Güvenlik iklimi örgüt ikliminin özel bir biçimi olarak tanımlanmakta ve örgütün değer, norm, inanç, prosedür ve uygulamalar hakkında paylaştıkları algılardır. Güvenlik iklimi kavramı çalışanların bireysel algılarını etkilediğinden dolayı önemlidir (Lu, Yang, 2011: 329). Örgütler birden fazla amacı ve bu amaçlara ulaşma aracı olduğundan dolayı üst düzey yönetim müşteri hizmeti, ürün kalitesi ve çalışan güvenliği gibi konularında politika geliştirir. Bu nedenle güvenlik iklimi; güvenlik politikası, prosedür ve uygulamalarına yönelik paylaşılan algılarla ilişkili bir kavramdır (Zohar, 2008: 376; Çelik, 2014:50).

1.6.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Algısını Etkileyen Faktörler

Bir işyerinde iş sağlığı ve güvenliği algısını etkileyen çeşitli faktörler bulunmaktadır. Bu faktörler çeşitli boyutlar altında sınıflandırılmıştır.

Güvenlik iklimi ile ilgili ilk çalışmayı yapan Zohar'a (1980) göre işyerinde güvenliği sağlamak için oluşturulan güvenlik programının başarısını etkileyen temel faktör yönetimin bağlılığıdır (Vredenburg, 2002: 264; Çelik, 2014:86). Güvenlik iklimini oluşturan boyutlara bakıldığında ise hangi boyutlardan oluştuğuna dair fikir birliği bulunmamaktadır. Araştırmacıların yapılan çalışmalarda farklı boyutları ele aldığı görülmektedir.

Zohar 1980 yılında İsrail'de yapmış olduğu çalışma sonucunda güvenlik iklimine ait ilk ölçümü gerçekleştirerek faktör analizi sonucunda aşağıda belirtilen boyutlara ulaşmıştır. Bunlar (Havold, 2005: 442; Çelik, 2014:86):

- Güvenlik eğitiminin önemi,
- Yönetimin güvenliğe karşı tutumu,
- Güvenli davranışın teşviki,
- İşyerindeki risk düzeyi,
- Çalışma hızının güvenliğe etkisi,
- Güvenlik temsilcisinin durumu,
- Güvenlik kurullarının durumu

Bu çalışmada kullanılan Özaslan'ın geliştirdiği Güvenlik İklimi ölçeği

7 boyuttan oluşmaktadır. Yani iş sağlığı ve güvenliği algısını etkileyen faktörler yedi boyutta ele alınmıştır. Bunlar:

- Güvenlik iletişimi: İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili işletme içi iletişim düzeyini tespit etmeye yöneliktir. İşletmede iş sağlığı ve güvenliği konuları ile ilgili etkili bir iletişim vardır gibi ifadelerden oluşmaktadır.
- Güvenlik yönetimi: 'İşletmede iş sağlığı ve güvenliği konusunda sürekli iyileştirme süreci mevcuttur', 'İşletmede iş sağlığı ve güvenliği konusunda verilen eğitimler yeterli değildir'. 'Yönetim, iş kazalarını önlemek için yeterince çaba gösterir' gibi ifadelerden oluşmaktadır. Genel olarak iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemini yerleştirmek için gerekli olan unsurlar yer almaktadır.
- Bireysel sorumluluk: Bireylerin, kendileri ve başka çalışanların sağlık ve güvenliklerine karşı ne derece sorumluluk hissettikleri;
- Güvenlik standartları ve hedefleri: İşletmede iş sağlığı ve güvenliği konusunda geliştirilmiş başarı standartları mevcuttur gibi ifadelerden oluşan ölçek iş sağlığı ve algısı için önemli bir faktör olan güvenlik standartları ve hedeflerini tanımlar. Çalışanların sağlık ve güvenliğini korumaları için uyulması gereken kuralları içerir.
- Kişisel katılım: Çalışanların güvenlik prosedürlerine uyma davranışları ile güvenlikle ilgili çalışma koşullarının iyileştirilmesine katılımını ölçmektedir.
- Yönetimin bağlılığı: Yönetim pozitif iş sağlığı ve güvenliği algısının sağlanmasında önemli bir rol oynamaktadır. Üst yönetim sağlık ve güvenlik önlemlerini almada üzerine düşen sorumlulukları ifade etmektedir.
- Kadercilik: Çalışanların iş kazalarıyla ilgili kaderci inançlarını değerlendirmektedir. "Ne yaparsam yapayım kazaların gerçekleşmesini engelleyemem." gibi ifadelerden oluşmaktadır.

BÖLÜM-2

ARAŞTIRMANIN AMACI, KAPSAMI, YÖNTEMİ VE ANKET
SÜRECİ

2.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada ülkemizde farklı sektörlerde çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği algı düzeylerinin belirlenmesine çalışılacaktır. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algı düzeyleri çeşitli demografik değişkenler bakımından farklılık gösterip göstermediği tespit edilecektir. Buna göre; çalışanların çalıştıkları departmanlara göre, cinsiyetlerine, yaş gruplarına, eğitim düzeylerine, toplam iş deneyimlerine ve kurumdaki iş deneyimleri vb. faktörlere göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilecektir.

2.2. Araştırmanın Kapsamı

Belirtilen amaç doğrultusunda; Türkiye için İBBS Düzey 1 bölge dağılımı bazında faaliyetini sürdüren işletmelerin istatistikleri tespit edilecektir. Yapılan tespit sonucunda alt sektörler için İBBS Düzey 1 bölge dağılımı çalışmanın kapsamını oluşturacaktır. Kapsam içinde örneklem yığın birimi olarak imalat sektöründe çalışan personel araştırma kapsamındadır.

2.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma, karekök uzlaşık dağılım ve basit tesadüfi örnekleme ile rastgele / keyfi seçilen vatandaşlara yüz yüze görüşme yöntemi uygulanarak anketler yapılmıştır. Yapılan anketlerde tüm sahalarda önce üst denetçi kontrolü yapılmıştır. Anketlerin kâğıt ortamından bilgisayar ortamına aktarılmasından önce açık uçlu soruların kodlanması ve anket veri kontrolleri yapılmıştır.

2.4. Anket Formunun Tasarımı

Çalışmanın bu aşamasında kullanılacak anket formunun içinde yer alacak sorular belirlenmeye çalışılmıştır. Anket Formu 20 sorudan oluşmaktadır. Ancak bazı sorular tablo halinde çoklu seçenekler halinde ifade edilmiştir. Sonuçta anket formunda 68 değişken (soru) incelenmiştir. Anket çalışmasında oluşturulacak soru formunun amaçlara yönelik olarak en anlaşılır ifadeler içeren ve mümkün olduğunca kısa olması sağlanacak şekilde hazırlanması planlanmıştır.

2.5. Veri Toplama Yöntemi

Veriler, hedef illerde yer alan çalışanlardan yüz yüze görüşme yöntemi uygulanarak 2.018 kişiden toplanmıştır. Anketin içinde yer alan soruların bazıları sınıflama (nominal) ölçme düzeyinde ölçülürken algı ve kanaat gibi durumları ölçen sorular ise beşli likert ölçeği sorularını içermektedir. Bazı sorular açık uçludur.

Cevaplayan kişilerin verdikleri cevaplara göre gruplandırılarak yorumlanmıştır.

2.6. Örneklem Yöntemi

Araştırmanın İBBS Düzey 1 sınıflamasında on iki bölge için temsili alınan İstanbul, Ankara, Eskişehir, İzmir, Tekirdağ, Antalya, Trabzon, Kayseri, Samsun, Gaziantep, Van ve Erzurum illerinde bulunan imalat sektöründe çalışan personel ile yürütülmesi planlanmıştır. Karekök uzlaşık dağılım ve basit tesadüfi örneklem ile örneklem büyüklüğü 2.018 kişi olarak hesaplanmıştır. Araştırmanın saha çalışması sonunda 2.018 anket alınmıştır.

Ankete katılan kişiler ile gönüllülük esasına bağlı olarak görüşme ile yüz yüze anket yapılmıştır.

Bu durumda örnek çerçevesi şu şekilde özetlenmektedir:

Eleman :Hedef (temsili) illerin imalat sektöründe çalışanlar

Kapsam :İstanbul, Ankara, Eskişehir, İzmir, Tekirdağ, Antalya, Trabzon,

Kayseri, Samsun,Gaziantep, Van ve Erzurum illeri

Zaman :Rassal Olarak Seçilmiş Zaman Dilimleri

Bu çalışmada anket yapılacak iller ve örneklem sayısı aşağıda Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 6: Anket Örneklem Dağılımı

İl	Örneklem (n)	İl	Örneklem (n)
İstanbul	296	Trabzon	135
Ankara	184	Kayseri	153
Eskişehir	206	Samsun	113
İzmir	244	Gaziantep	210
Tekirdağ	160	Van	26
Antalya	217	Erzurum	74
		Toplam	2018

2.7. Verilerin Analizi

Verilerin analiz edilmesinde SPSS v.23.0 istatistik paket programı ve Excel 2010 office paket programı kullanılmıştır. İlk olarak tüm boyutlarda yer alan her soru veya soru grubu için frekans dağılım

tabloları tespit edilmiştir. Bazı sorular tablo ile bazı sorular ise grafikler yardımıyla yorumlanmıştır.

İkinci olarak ise boyutlarda yer alan bazı soru veya soru grupları için detaylı olarak incelenmesi istenen durumlar için ilişki analizleri için Ki-kare (χ^2) ilişki analizleri yapılmış ve sonuçlar yorumlanmıştır.

Üçüncü olarak açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Güvenlik iklimi ölçeği bir işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına yönelik olarak algı ve tutumları ölçmektedir. Anket formunun ilk başında yer alan soru formu Demirbilek (2005) tarafından oluşturulan 16 sorudan oluşmaktadır. Araştırma modelinin içerdiği çalışanların "güvenlik iklimi algıları"nı ölçebilmek üzere, Williamson vd. (1997), Cheyne vd. (1998), Cox & Cheyne (2000), Glendon & Litherland (2001)'in güvenlik iklimi ölçeklerinden yararlanılarak yeni bir güvenlik iklimi ölçeği geliştiren Özaslan'ın (2011) ölçeği kullanılmıştır. 7 boyuttan oluşan 49 ifadeden yararlanılmıştır. Buna göre; "iletişim" boyutu için 9, "güvenlik yönetimi" boyutu için 11, "bireysel sorumluluk" boyutu için 4, "güvenlik standartları ve hedefleri" boyutu için 5, "kişisel katılım" boyutu için 5, "yönetim bağlılığı" boyutu için 10 ve "kadercilik" boyutu için 5 ifade olmak üzere toplam 49 ifade geliştirilmiştir. Likert'in 5'li ölçeği dikkate alınarak boyutlara ilişkin ifadeler test edilmiştir. Buna göre; "5: Tam Katılıyorum", "4: Çok Katılıyorum", "3: Orta Katılıyorum", "2: Biraz Katılıyorum", "1: Hiç Katılmıyorum" olarak değerlendirmeye alınmıştır. Olumsuz sorular ters kodlanmıştır.

Anket formunda yer alan Güvenlik iklimi ölçeği kullanılarak firmaların kadercilik, bireysel sorumluluk, iletişim, kişisel katılım, yönetimin bağlılığı, güvenlik standartları ve hedefleri ve güvenlik yönetimi boyutları ölçülmüş ve bu ölçekler özdeğerleri ile ağırlıklandırılarak kişilerin genel faktörleri oluşturulmuştur. Oluşturulan genel faktör skor değeri negatif olanlar olumsuzlar grubu pozitif olanlar ise olumlular grubu olarak sınıflandırılmıştır.

Dördüncü ise çok boyutlu ölçekleme analizi ile firmaların örgüt güvenlik iklimi ölçeği niteliklerine yönelik olarak iki boyutlu ölçekleme haritaları oluşturulmuştur.

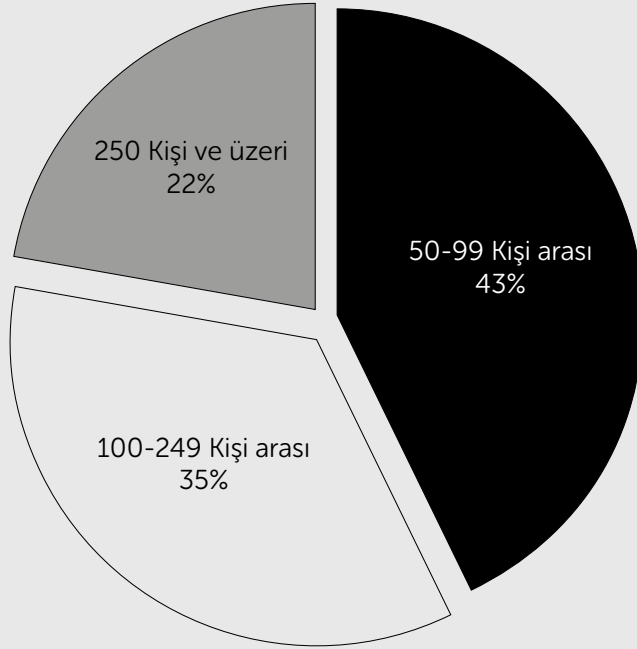
Son olarak Güvenlik iklimi ölçeğinin alt boyutları arasındaki ilişkileri ölçmek üzere Pearson moment çarpan korelasyonu hesaplanmış ve yorumlanmıştır.

BÖLÜM-3

ANKET BULGULARI VE DEĞERLENDİRME

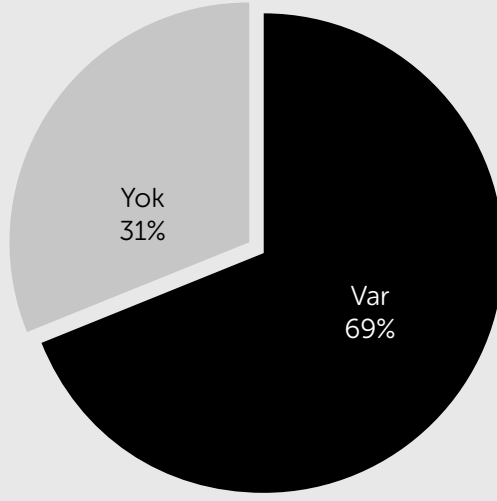
Bu bölümde, araştırma için toplanan veriler, sorular bazında çözümlenmiş, elde edilen bulgular ve bu bulgulara ilişkin yorumlar sunulmuştur. İlk olarak anket formunda yer alan soruların frekans dağılım tabloları oluşturulup yorumlanmıştır.

3.1. Frekans Dağılımlarının Yorumlanması



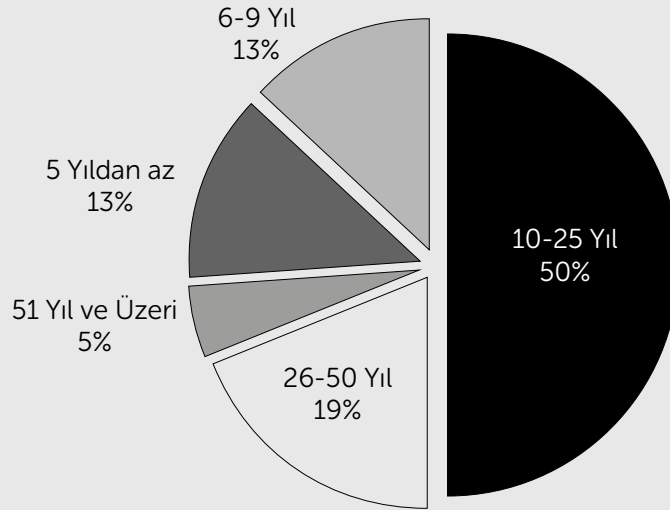
Şekil 5: Çalışan Sayısının İşyeri Çalışan Sayısına Göre Dağılımı

Ankete katılan katılımcıların % 43,5 (878 kişi) '50 - 99 kişi' çalışan işyerlerinde, % 34,9 (704 kişi) '100 - 249 kişi' çalışan işyerlerinde ve % 21,6 (436 kişi) '250 kişi ve üzeri' çalışanın olduğu işyerlerinde çalışandan olduğu görülmektedir.



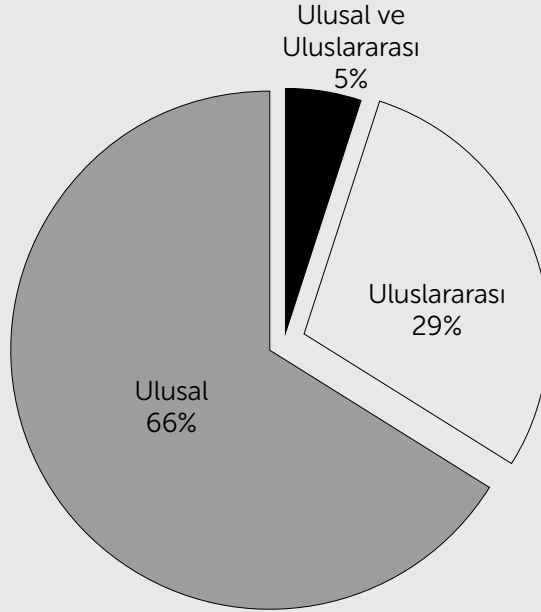
Şekil 6: İş sağlığı ve Güvenliğinden Sorumlu Bir Departmanınız Var mı?

Katılımcıların % 30,7 (620 kişi) "İş Sağlığı ve Güvenliğinden Sorumlu Bir Departmanınız Var mı?" sorusuna 'yok' şeklinde cevap vermişlerdir. % 69,3 (1.398 kişi) ise bu soruyu 'Var' olarak cevaplamışlardır.



Şekil 7: İşletmenizin Faaliyet Süresine (Yıl) Göre Dağılımı

Katılımcıların işyerlerinin faaliyet sürelerine göre dağılımı ise; % 13,2 (267 kişi) işletmelerinin faaliyet süresinin '5 Yıdan az', % 12,8 (258 kişi) '6 - 9 Yıl', % 49,7 (1.002 kişi) '10 - 25 Yıl', % 18,8 (380 kişi) '26 - 50 Yıl' ve % 5,5 (11 Kişi) '51 Yıl ve Üzeri' olduğunu belirtmişlerdir.



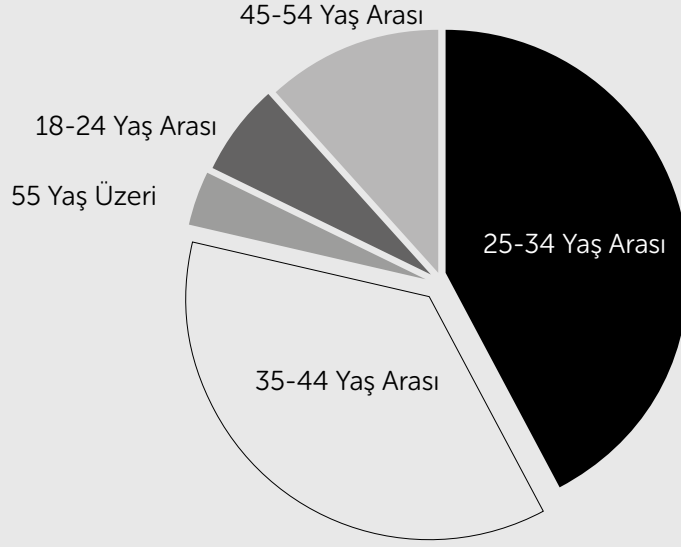
Şekil 8: Faaliyet Alanınız?

Katılımcıların çalıştığı işletmelerin faaliyet alanları ise, % 65,9 (1.330 kişi) 'Ulusal', % 29,1 (588 kişi) 'Uluslararası' ve % 5,0 (100 kişi) 'Ulusal ve Uluslararası' şeklindedir.

Tablo 7: Anketin Yapıldığı İl

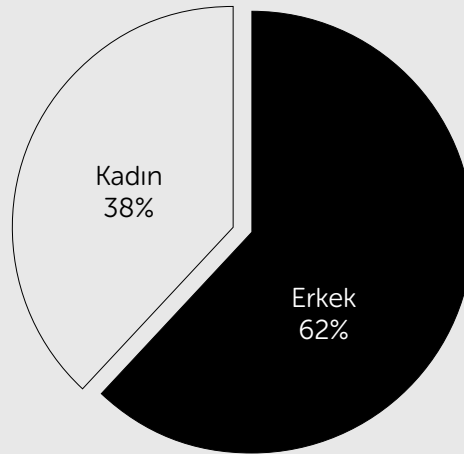
Anketin Yapıldığı il	Sayı	Yüzdesi (%)	Anketin Yapıldığı il	Sayı	Yüzdesi (%)
Ankara	184	9,1	İzmir	244	12,1
Antalya	217	10,8	Kayseri	153	7,6
Erzurum	74	3,7	Samsun	113	5,6
Eskişehir	206	10,2	Tekirdağ	160	7,9
Gaziantep	210	10,4	Trabzon	135	6,7
İstanbul	296	14,7	Van	26	1,3
Toplam	2.018	100,0			

Tablo 7. Katılımcıların illere göre dağılımını göstermektedir. En çok katılımcı % 14,7 (296 kişi) ile İstanbul da, en az katılımcı ise % 1,3 (26 kişi) ile Van da olduğu görülmektedir.



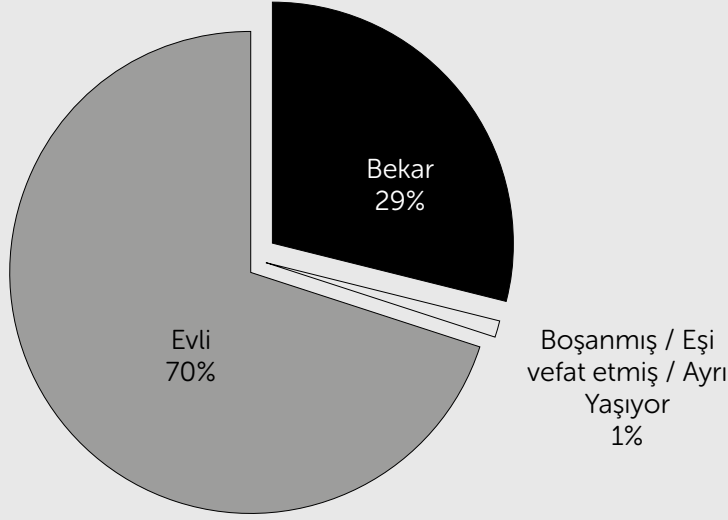
Şekil 9: Yaşınız?

Ankete katılan katılımcıların yaş dağılımları göz önünde bulundurulduğunda en yüksek oranın % 41,9 (845 kişi) '25 - 34 Yaş' aralığında olduğu görülmektedir. Bunu yakın orana % 36,7 (727 kişi) '35 - 44 Yaş' aralığında olanlar takip etmektedir. Ankete en az katılım gösteren grup % 3,5 (71 kişi) oranıyla '55 Yaş ve üzeri' bireylerdir.



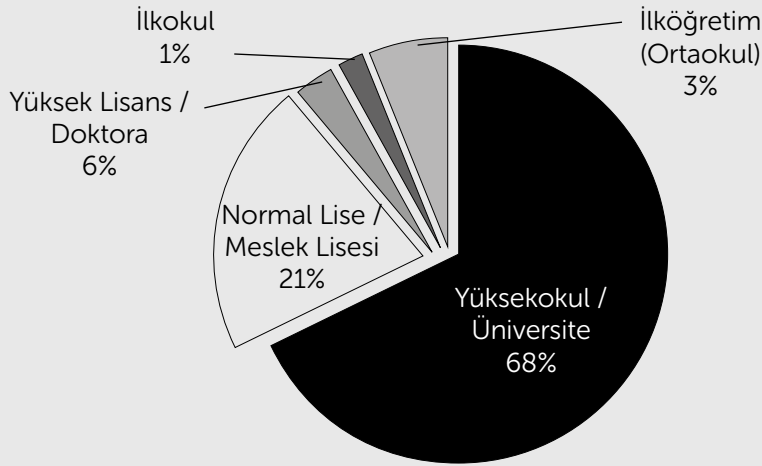
Şekil 10: Cinsiyetiniz?

Ankete katılan katılımcıların yüksek bir oranla % 62,0 (1.251 kişi) 'Erkek' ve % 38,0 (767 kişi) oranıyla 'Kadın' olduğu görülmektedir.



Şekil 11: Medeni Durumunuz Nedir?

Ankete katılan kişilerin medeni durumlarına bakıldığında, en yüksek oran % 69,8 (1.408 kişi) ile 'Evli' olanlarda, en düşük oran % 1,5 (30 kişi) ile 'Boşanmış / Eşi vefat etmiş / Ayrı yaşıyor' olanlarda olduğu görülmektedir. Bekâr olanların oranı ise % 28,7 (580 kişi) şeklindedir.



Şekil 12: Eğitim durumunuz nedir?

Tablo 8: İş yerinde hangi birimde çalışmaktasınız?

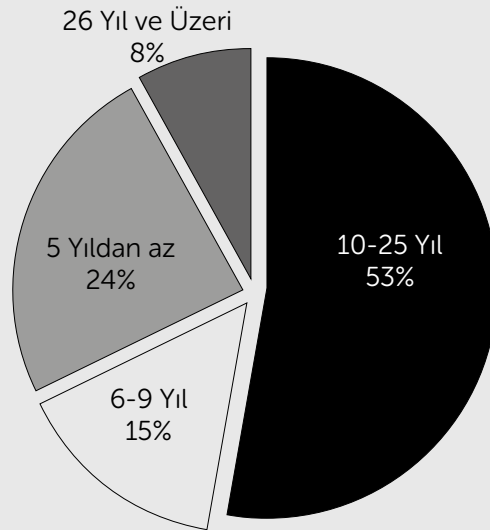
Çalışılan Birim	Sayı	Yüzdesi (%)
Personel ve insan kaynakları	524	26,0
Mali ve finans işleri	503	24,9
İdari işler	242	12,0
Yönetim	134	6,6
Teknik birimler	113	5,6
İş sağlığı ve güvenliği	83	4,1
Alım-satım, satış departmanı	75	3,7
Üretim, imalat	67	3,3
Depo ve sevkiyat	37	1,8
Kalite kontrol	32	1,6
Diğer	26	1,3
Güvenlik	23	1,1
Dış ticaret	22	1,1
Plan-proje	19	0,9
Operasyon	18	0,9
Mühendislik, mimarlık	16	0,8
İşletme birimi	15	0,7
Halkla ilişkiler	14	0,7
Reyon	13	0,6
Bilgi işlem	10	0,5
Sağlık birimi	9	0,4
Kasiyer	8	0,4
Santral	6	0,3
Mutfak	5	0,2
Dağıtım	3	0,1
Denetçi	1	0,0
Toplam	2018	100,0

Katılımcıların çalıştıkları birim açısından dağılımlarına bakıldığında en yüksek oranı % 26,0 (524 kişi) ile 'Personel ve insan kaynakları' gelmektedir. Bu oranı % 24,9 (503 kişi) ile 'Mali ve finans işleri' çalışanları takip etmektedir. En düşük oran ise % 0,2 (2 kişi) ile 'mutfak' çalışanlarının olduğu görülmektedir.

Tablo 9: Çalıştığınız birimde yaptığınız iş/göreviniz nedir?

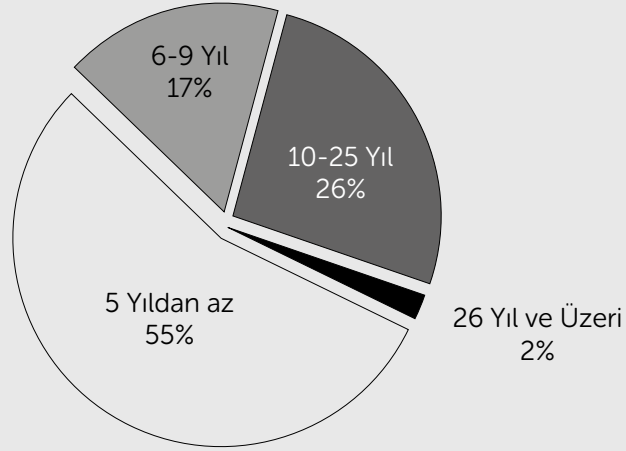
İş / Görev	Sayı	Yüzdesi (%)
Yönetici	290	14,4
İdari personel	606	30,0
İnsan kaynakları yöneticisi	281	13,9
Uzman personel	237	11,7
İşçi	191	9,5
Diğer	187	9,3
Şef	99	4,9
İş güvenliği uzmanı	69	3,4
Mühendis	39	1,9
Formen (Ustabaşı)	7	0,3
Tekniker	7	0,3
Teknisyen	5	0,2
Toplam	2018	100,0

Katılımcıların çalıştıkları iş yerinde yaptıkları işler açısından dağılımlarına bakıldığında, en yüksek oranı % 30,0 (606 kişi) ile 'İdari personel' olarak çalışanlar gelmektedir. İkinci sırada % 14,4 (290 kişi) ile 'yönetici' olanlar ve üçüncü sırada % 13,9 (281 kişi) ile 'İnsan kaynakları yöneticisi' olanlar gelmektedir. İşçilerin oranı ise % 9,5 (191 kişi) ile bunları takip etmektedir.



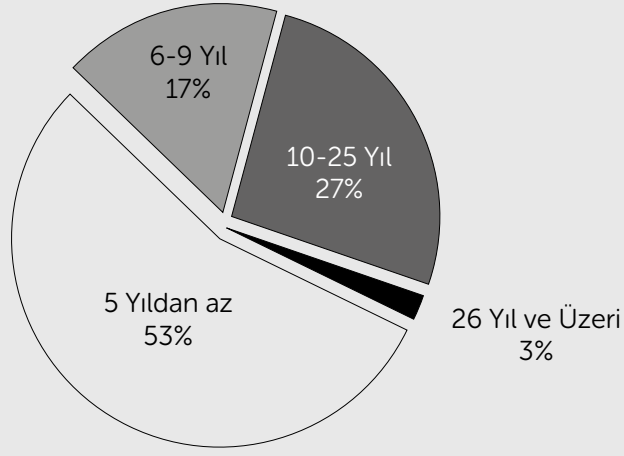
Şekil 13: Toplam mesleki deneyiminiz?

Katılımcıların mesleki deneyimleri açısından dağılımları ise, ilk sırada % 53,1 (1.071 kişi) ile '10 - 25 Yıl' arasında deneyimleri olanlar gelmektedir. Bunu sırasıyla % 24,1 (486 kişi) ile '5 Yıdan az' çalışma deneyimi olanlar, % 14,9 (300 kişi) ile '6 - 9 Yıl' arasında çalışmış olanlar ve son sırada % 8,0 (161 Kişi) ile '26 Yıl ve Üzeri' çalışanlar takip etmektedir.



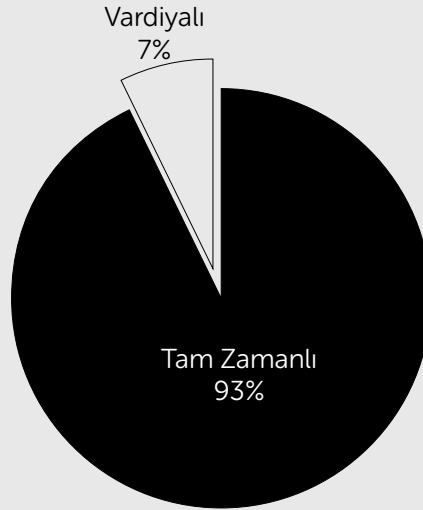
Şekil 14: Bu (mevcut) iş yerinde kaç yıldır çalışıyorsunuz? (yıl)

Ankete katılanların mevcut işyerlerinde ne kadar süredir çalıştıklarının dağılımlarına bakıldığında ilk sırada % 55,0 (110 kişi) ile '5 Yıdan az' süredir çalışanlar gelmektedir. İkinci sırada % 25,4 (513 kişi) ile '10 - 25 yıl' arası çalışanlar gelmekte iken, bunu sırasıyla % 17,3 (349 kişi) ile '6 - 9 yıl' arası çalışanlar ve % 2,3 (46 kişi) ile '26 Yıl ve Üzeri' çalışanlar takip etmektedir.



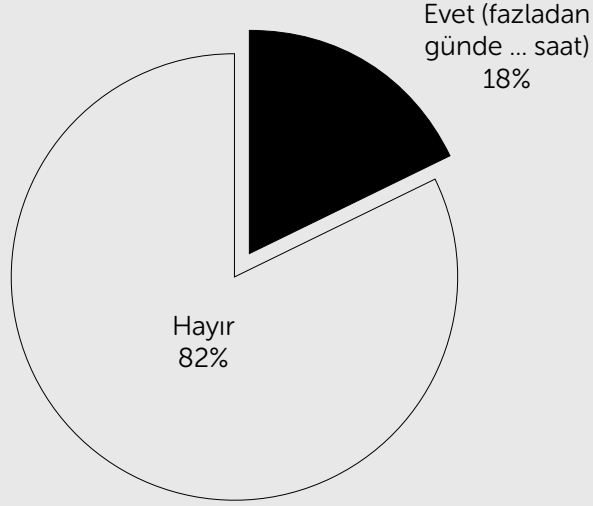
Şekil 15: Şu anda yaptığınız işteki deneyim süreniz nedir? (yıl)

Katılımcıların şu yaptığı işteki deneyim süreleri açısından incelendiğinde, en yüksek oranı % 52,8 (1.065 kişi) ile '5 Yıllan az' olanlar görülmektedir. Bu oranı sırasıyla % 27,7 (558 kişi) ile '10 - 25 yıl' arası deneyimi olanlar, % 16,7 (338 kişi) ile '6 - 9 Yıl' arası deneyimi olanlar ve % 2,8 (57 kişi) ile '26 Yıl ve üzeri' deneyimi olanlar takip etmektedir.



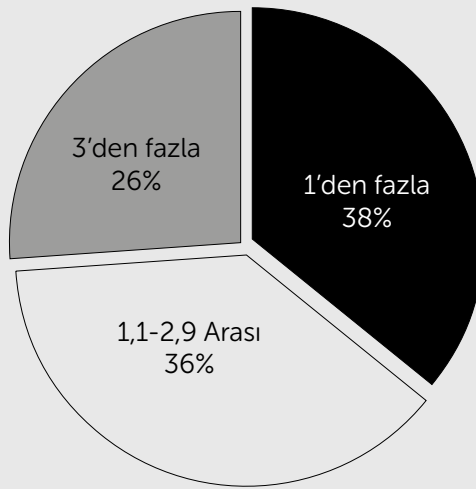
Şekil 16: Çalışma şeklinizi belirtiniz?

Katılımcıların çalışma şekilleri açısından dağılımlarında ise, 'Tam zamanlı' çalışanlar yüksek bir oranla % 93,4 (1.885 kişi) ile ilk sırada gelmektedir. 'Vardiyalı' çalışanların oranı ise sadece % 6,6 (133 kişi) dir.



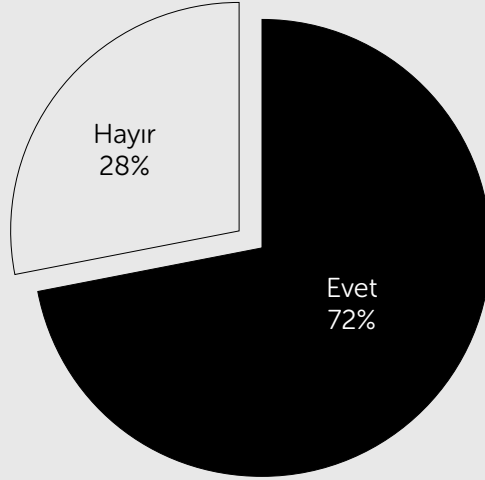
Şekil 17: Mesaiye kalıyor musunuz?

Katılımcıların % 81,6 (1.646 kişi) mesaiye kaldıklarını belirtirken, % 18,4 (372 kişi) mesaiye kalmadıklarını belirtmişlerdir.



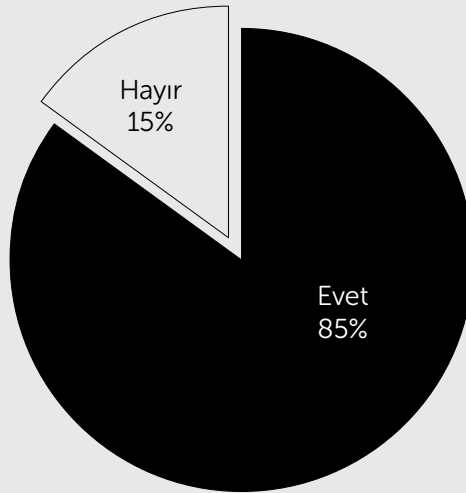
Şekil 18: Mesaiye kalma süresi (günde saat)

Ankete katılanların mesaiye kaldıklarını belirtenlerin dağılımı ise, % 38,2 (142 kişi) bir saatten az, % 36,0 (134 kişi) 1,1 - 2,9 saat arası mesaiye kaldıkları ve % 25,8 (96 kişi) oranında katılımcının ise 3 saatten fazla mesaiye kaldıkları görülmektedir.



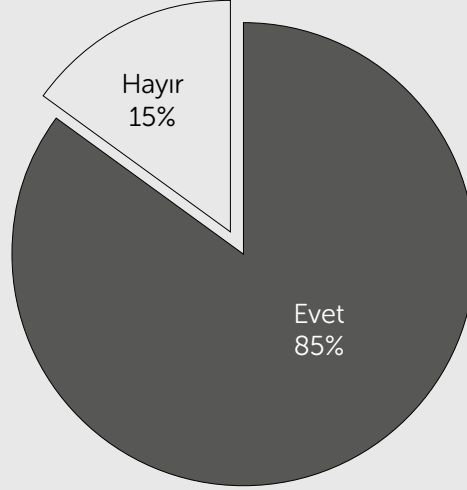
Şekil 19: Yaptığınız işle ilgili olarak bir eğitim aldınız mı?

Katılımcılara yaptıkları iş ile ilgili eğitim alıp almadıkları sorulduğunda, % 71,7 (1.447 kişi) 'Evet' aldım şeklinde cevap verirken, % 28,3 (571 kişi) 'Hayır' almadım şeklinde cevaplandırmışlardır.



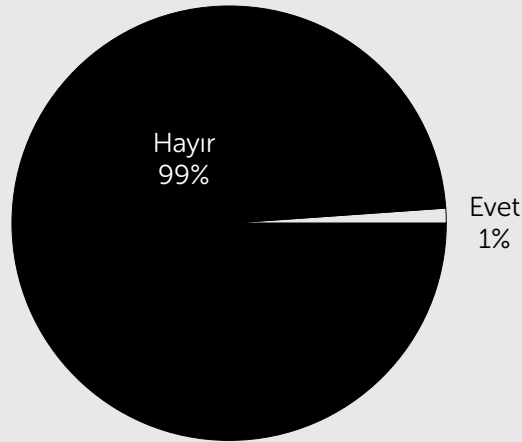
Şekil 20: Aldığınız eğitimi yeterli buluyor musunuz?

Eğitim alanlara aldıkları eğitimi yeterli bulup bulmadıkları sorulduğunda ise, % 87,7 (1.225 kişi) yeterli bulurken, % 15,3 (222 kişi) yeterli bulmadıklarını belirtmişlerdir.



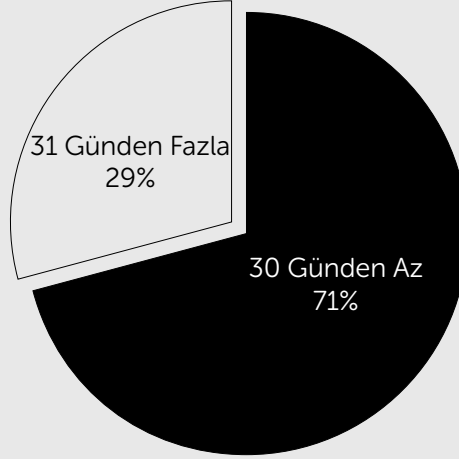
Şekil 21: Çalışma hayatınız boyunca daha önce hiç iş kazasına uğradınız mı?

Ankete katılanların daha önce iş kazası geçirip geçirmedikleri sorulduğunda, % 84,7 (1.225 kişi) ile büyük bir oranı iş kazası geçirdiklerini belirtmişlerdir. İş kazasına uğramayanların oranı ise sadece % 15,3 (222 kişi) den ibarettir.



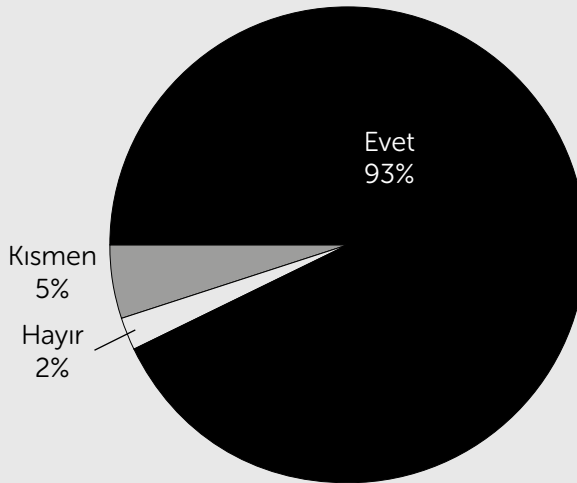
Şekil 22: Bu işyerinde hiç iş kazası geçirdiniz mi?

Şu anda çalıştıkları iş yerinde kaza geçirip geçirmediği sorulduğunda sadece % 1,4 (28 kişi) kaza geçirdiğini söylerken, % 98,6 (1.990 kişi) kazaya uğramadıklarını belirtmektedirler.



Şekil 23: İş Kazası Geçirdi iseniz iş ve güçten kaldığınız süre (gün olarak) ?

Kaza geçirenlere iş kaybı süreleri sorulduğunda, % 71,4 (20 kişi) 30 günden az şeklinde beyanda bulunurken % 28,6 (8 kişi) 31 günden fazla iş kaybı olduğunu belirtmiştir.



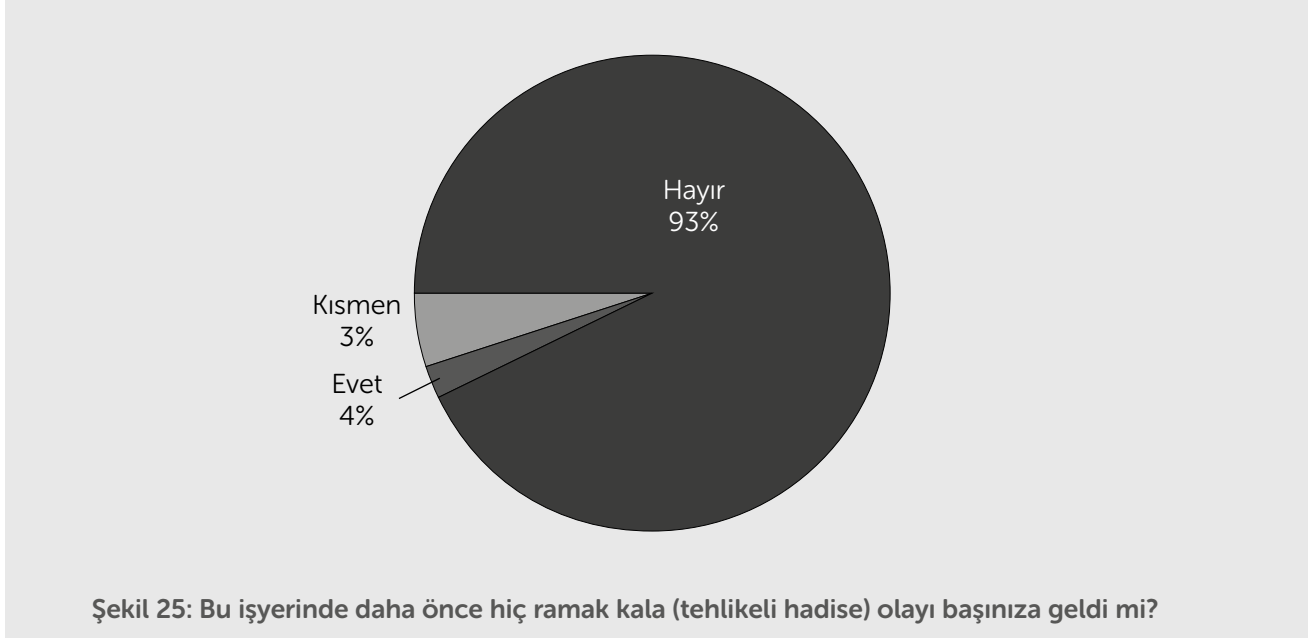
Şekil 24: Bu işyerinde çalışmaktan memnun musunuz?

Katılımcıların % 93,3 (1.882 kişi) şu an çalıştıkları iş yerinden memnun olduklarını belirtirken, %5,4 (108 kişi) kısmen memnun olduklarını ve % 1,4 (28 kişi) memnun olmadığı şeklinde fikir beyan etmiştir.

Tablo 10: İş kazasına en fazla neyin sebep olduğunu düşünüyorsunuz?

İş Kazasına Sebebiyet	Sayı	Yüzdesi (%)
İşçinin güvenli olmayan davranışı	1246	61,7
İş güvenliği olmayan çalışma ortamı	290	14,4
İşçinin güvenli olmayan davranışı ve İş güvenliği olmayan çalışma ortamı	482	23,9
Toplam	2.018	100,0

İş kazasına neden olan şeylerde birinci sırada % 61,7 (1.246 kişi) ile 'İşçinin güvenli olmayan davranışı' gelmektedir. Bunu % 23,9 (482 kişi) ile 'İşçinin güvenli olmayan davranışı ve İş güvenliği olmayan çalışma ortamı' şeklindeki görüş takip etmektedir. Son sırada ise % 14,4 (290 kişi) ile 'İş güvenliği olmayan çalışma ortamı' gelmektedir.



Katılımcılara şu an çalıştıkları iş yerinde kazaya ramak kala bir durum ile karşılaşmışlar mı sorulduğunda, % 93,5 (1.886 kişi) sı 'Hayır' diye beyanda bulunmuşlardır. % 3,8 (77 kişi) 'Evet' şeklinde görüş bildirirken, sadece % 2,7 (55 kişi) 'Kısmen' şeklinde görüş bildirmiştir.

Tablo 11: "Kadercilik" Güvenlik İklimi frekans dağılım tablosu

Çalışmanın bu aşamasında firmaların güvenlik iklim ölçeği boyutlarını gösteren ölçek sorularının ilgili boyutlar bazında frekans tabloları oluşturulmuş ve yorumlanmıştır.

Kadercilik	Hiç		Biraz		Orta		Çok		Tam	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
İşimde risk almaktan kaçınamam.	455	22,5	307	15,2	248	12,3	320	15,9	688	34,1
Kazalar işin bir parçası olarak hoş görülür.	1409	69,8	168	8,3	134	6,6	127	6,3	180	8,9
Ne yaparsam yapayım kazaların gerçekleşmesini engelleyemem.	704	34,9	402	19,9	319	15,8	213	10,6	380	18,8
İşletmede güvensiz davranışlar hoş görülür.	1.559	77,3	121	6,0	68	3,4	88	4,4	182	9,0
İşyerimde iş sağlığı ve güvenliğini geliştirmek için hiç bir şey yapamam.	1.134	56,2	208	10,3	123	6,1	239	11,8	314	15,6

Katılımcılara 'İşimde risk almaktan kaçınamam.' şeklinde bir görüşe ne derece katıldıkları sorulduğunda, % 34,1 (688 kişi) 'Tam' olarak katıldığını, % 15,9 (320 kişi) 'Çok' katıldığını, % 12,3 (248 kişi) 'Orta' düzeyde katıldığını, % 15,2 (307 kişi) 'Biraz' katıldığını beyan ederken % 22,5 (455 kişi) 'Hiç' katılmadığını beyan etmişlerdir.

Katılımcılara 'Kazalar işin bir parçası olarak hoş görülür.' şeklinde bir görüşe ne derece katıldıkları sorulduğunda, % 8,9 (180 kişi) 'Tam' olarak katıldığını, % 6,3 (127 kişi) 'Çok' katıldığını, % 6,6 (134 kişi) 'Orta' düzeyde katıldığını, % 8,3 (168 kişi) 'Biraz' katıldığını beyan ederken % 69,8 (1.409 kişi) 'Hiç' katılmadığını beyan etmişlerdir.

Katılımcılara 'Ne yaparsam yapayım kazaların gerçekleşmesini engelleyemem.' şeklinde bir görüşe ne derece katıldıkları sorulduğunda, % 18,8 (380 kişi) 'Tam' olarak katıldığını, % 10,6 (213 kişi) 'Çok' katıldığını, % 15,8 (319 kişi) 'Orta' düzeyde katıldığını, % 19,9 (402 kişi) 'Biraz' katıldığını beyan ederken % 34,9 (704 kişi) 'Hiç' katılmadığını beyan etmişlerdir.

Katılımcılara 'İşletmede güvensiz davranışlar hoş görülür.' şeklinde bir görüşe ne derece katıldıkları sorulduğunda, % 9,0 (182 kişi) 'Tam' olarak katıldığını, % 4,4 (88 kişi) 'Çok' katıldığını, % 3,4 (68 kişi) 'Orta' düzeyde

katıldığını, % 6,0 (121 kişi) 'Biraz' katıldığını beyan ederken % 77,3 (1.559 kişi) 'Hiç' katılmadığını beyan etmişlerdir.

Katılımcılara 'İşyerimde iş sağlığı ve güvenliğini geliştirmek için hiç bir şey yapamam.' şeklinde bir görüşe ne derece katıldıkları sorulduğunda, % 15,6 (314 kişi) 'Tam' olarak katıldığını, % 11,8 (239 kişi) 'Çok' katıldığını, % 6,1 (123 kişi) 'Orta' düzeyde katıldığını, % 10,3, (208 kişi) 'Biraz' katıldığını beyan ederken % 56,2 (1.134 kişi) 'Hiç' katılmadığını beyan etmişlerdir.

Tablo 12: "Bireysel sorumluluk" örgüt iklimi frekans dağılım tablosu

Bireysel Sorumluluk	Hiç		Biraz		Orta		Çok		Tam	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
İş sağlığı ve güvenliği konusunda özenli çalışmam başarımlı olumlu yönde etkiler.	16	0,8	17	0,8	135	6,7	415	20,6	1.435	71,1
Çalışma arkadaşlarımlı güvenliğini gözetirim/güvenliğine dikkat ederim.	50	2,5	23	1,1	78	3,9	297	14,7	1.570	77,8
İşimi yaparken, güvenli şekilde çalışmam şarttır.	61	3,0	33	1,6	56	2,8	353	17,5	1.515	75,1
Eğer iş sağlığı ve güvenliği konusunda sürekli endişelenirsem, bu durum işimi yapmamı engeller.	275	13,6	184	9,1	252	12,5	420	20,8	887	44,0

Katılımcılara 'İş sağlığı ve güvenliği konusunda özenli çalışmam, başarımlı olumlu yönde etkiler.' şeklinde bir görüşe ne derece katıldıkları sorulduğunda, % 71,1 (1.435 kişi) 'Tam' olarak katıldığını, % 20,6 (415 kişi) 'Çok' katıldığını, % 6,7 (135 kişi) 'Orta' düzeyde katıldığını, % 0,8 (17 kişi) 'Biraz' katıldığını beyan ederken % 0,8 (16 kişi) 'Hiç' katılmadığını beyan etmişlerdir.

Katılımcılara 'Çalışma arkadaşlarımlı güvenliğini gözetirim/güvenliğine dikkat ederim.' şeklinde bir görüşe ne derece katıldıkları sorulduğunda, % 77,8 (1.570 kişi) 'Tam' olarak katıldığını, % 14,7 (297 kişi) 'Çok' katıldığını, % 3,9 (78 kişi) 'Orta' düzeyde katıldığını, % 1,1 (23 kişi) 'Biraz' katıldığını beyan ederken % 2,5 (50 kişi) 'Hiç' katılmadığını beyan etmişlerdir.

Katılımcılara 'İşimi yaparken, güvenli şekilde çalışmam şarttır.' şeklinde bir görüşe ne derece katıldıkları sorulduğunda, % 75,1 (1.515 kişi) 'Tam' olarak katıldığını, % 17,5 (353 kişi) 'Çok' katıldığını, % 2,8 (56 kişi) 'Orta'

düzeyde katıldığını, % 1,6 (33 kişi) 'Biraz' katıldığını beyan ederken % 3,0 (61 kişi) 'Hiç' katılmadığını beyan etmişlerdir.

Katılımcılara 'Eğer iş sağlığı ve güvenliği konusunda sürekli endişelenirsem, bu durum işimi yapmamı engeller.' şeklinde bir görüşe ne derece katıldıkları sorulduğunda, % 44,0 (887 kişi) 'Tam' olarak katıldığını, % 20,8 (420 kişi) 'Çok' katıldığını, % 12,5 (252 kişi) 'Orta' düzeyde katıldığını, % 9,1 (184 kişi) 'Biraz' katıldığını beyan ederken % 13,6 (275 kişi) 'Hiç' katılmadığını beyan etmişlerdir.

Tablo 13: "İletişim" boyutu frekans dağılım tablosu

İletişim	Hiç		Biraz		Orta		Çok		Tam	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
İşletmemde iş sağlığı ve güvenliği konuları ile ilgili etkili bir iletişim vardır.	20	1,0	23	1,1	161	8,0	487	24,1	1.327	65,8
Çalışma prosedürlerindeki değişiklikler ve bunların iş sağlığı ve güvenliği üzerindeki etkisi çalışanlara iletilir.	2	0,1	22	1,1	111	5,5	398	19,7	1.485	73,6
Toplantılar iş sağlığı ve güvenliği konularını da içerir.	30	1,5	35	1,7	162	8,0	448	22,2	1.343	66,6
İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önemli konularda yönetimi bilgilendiririm.	25	1,2	21	1,0	103	5,1	338	16,7	1.531	75,9
Güvenlik toplantılarının sonuçları hakkında bilgilendiriliriz.	55	2,7	43	2,1	122	6,0	413	20,5	1.385	68,6
Yönetim çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki endişelerini dinler.	100	5,0	50	2,5	109	5,4	499	24,7	1.260	62,4
Amirim, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevcut konular ve sorunlar hakkında bana her zaman bilgi vermez.	1.134	56,2	264	13,1	159	7,9	228	11,3	233	11,5
Çalıştığım bölümü ilgilendiren diğer bölümlerdeki işlerle ilgili olarak iş sağlığı ve güvenliği konularında iletişim sağlanır.	38	1,9	28	1,4	105	5,2	381	18,9	1.466	72,6
Amirim iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bilgileri her zaman benimle paylaşır.	51	2,5	32	1,6	140	6,9	420	20,8	1.375	68,1

Katılımcılara 'İşletmemde iş sağlığı ve güvenliği konuları ile ilgili etkili bir iletişim vardır' şeklinde bir görüşe ne derece katıldıkları sorulduğunda, %65,8 (1372 kişi) 'Tam' olarak katıldığını, %24,1 (487n kişi) 'Çok' katıldığını, %8,0 (161 kişi) 'Orta' düzeyde katıldığını, %1,1 (23 kişi) 'Biraz' katıldığını beyan ederken %1,0 (20 kişi) 'Hiç' katılmadığını beyan etmişlerdir.

Katılımcılara 'Çalışma prosedürlerindeki değişiklikler ve bunların iş sağlığı ve güvenliği üzerindeki etkisi çalışanlara iletilir.' şeklinde bir görüşe ne derece katıldıkları sorulduğunda, %73,6 (1485 kişi) 'Tam' olarak katıldığını, %19,7 (398 kişi) 'Çok' katıldığını, %5,5 (111 kişi) 'Orta' düzeyde katıldığını, %1,1 (22 kişi) 'Biraz' katıldığını beyan ederken %0,1 (2 kişi) 'Hiç' katılmadığını beyan etmişlerdir.

Katılımcılara 'Toplantılar iş sağlığı ve güvenliği konularını da içerir.' şeklinde bir görüşe ne derece katıldıkları sorulduğunda, % 66,6 (1.343 kişi) 'Tam' olarak katıldığını, % 22,27 (448 kişi) 'Çok' katıldığını, % 8,0 (162 kişi) 'Orta' düzeyde katıldığını, %1,7 (35 kişi) 'Biraz' katıldığını beyan ederken % 1,5 (30 kişi) 'Hiç' katılmadığını beyan etmişlerdir.

Katılımcılara 'İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önemli konularda yönetimi bilgilendiririm.' şeklinde bir görüşe ne derece katıldıkları sorulduğunda, % 75,9 (1.531 kişi) 'Tam' olarak katıldığını, % 16,7 (338 kişi) 'Çok' katıldığını, % 5,1 (103 kişi) 'Orta' düzeyde katıldığını, % 1,0 (21 kişi) 'Biraz' katıldığını beyan ederken % 1,2 (25 kişi) 'Hiç' katılmadığını beyan etmişlerdir.

Katılımcılara 'Güvenlik toplantılarının sonuçları hakkında bilgilendiriliriz.' şeklinde bir görüşe ne derece katıldıkları sorulduğunda, % 68,6 (1.385 kişi) 'Tam' olarak katıldığını, % 20,5 (413 kişi) 'Çok' katıldığını, % 6,0 (122 kişi) 'Orta' düzeyde katıldığını, % 2,1 (43 kişi) 'Biraz' katıldığını beyan ederken % 2,7 (55 kişi) 'Hiç' katılmadığını beyan etmişlerdir.

Katılımcılara 'Yönetim çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki endişelerini dinler.' şeklinde bir görüşe ne derece katıldıkları sorulduğunda, % 62,4 (1.260 kişi) 'Tam' olarak katıldığını, % 24,7 (499 kişi) 'Çok' katıldığını, % 5,4 (109 kişi) 'Orta' düzeyde katıldığını, % 2,5 (50 kişi) 'Biraz' katıldığını beyan ederken % 5,0 (100 kişi) 'Hiç' katılmadığını beyan etmişlerdir.

Katılımcılara 'Amirim, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevcut konular ve sorunlar hakkında bana her zaman bilgi vermez.' şeklinde bir görüşe ne derece katıldıkları sorulduğunda, % 11,5 (233 kişi) 'Tam' olarak katıldığını, % 11,3 (228 kişi) 'Çok' katıldığını, % 7,9 (159 kişi) 'Orta' düzeyde katıldığını, % 13,1 (264 kişi) 'Biraz' katıldığını beyan ederken % 56,2 (1.134 kişi) 'Hiç' katılmadığını beyan etmişlerdir.

Katılımcılara 'Çalıştığım bölümü ilgilendiren diğer bölümlerdeki işlerle ilgili olarak iş sağlığı ve güvenliği konularında iletişim sağlanır.' şeklinde bir görüşe ne derece katıldıkları sorulduğunda, % 72,6 (1.466 kişi) 'Tam' olarak katıldığını, % 18,9 (381 kişi) 'Çok' katıldığını, % 5,2 (105 kişi) 'Orta' düzeyde katıldığını, % 1,4 (28 kişi) 'Biraz' katıldığını beyan ederken % 1,9 (38 kişi) 'Hiç' katılmadığını beyan etmişlerdir.

Katılımcılara 'Amirim iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bilgileri her zaman benimle paylaşır.' şeklinde bir görüşe ne derece katıldıkları sorulduğunda, % 68,1 (1.375 kişi) 'Tam' olarak katıldığını, % 20,8 (420 kişi) 'Çok' katıldığını, % 6,9 (140 kişi) 'Orta' düzeyde katıldığını, % 1,6 (32 kişi) 'Biraz' katıldığını beyan ederken % 2,5 (51 kişi) 'Hiç' katılmadığını beyan etmişlerdir.

Tablo 14: "Kişisel Katılım" boyutu frekans dağılım tablosu

Kişisel Katılım	Hiç		Biraz		Orta		Çok		Tam	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Çalışanlar her zaman işletmenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda yüksek düzeye gelmesini amaçlarlar.	87	4,3	55	2,7	116	5,7	468	23,2	1.292	64,0
Her zaman kazaları ve olayları rapor ederiz.	92	4,6	28	1,4	77	3,8	265	13,1	1.556	77,1
Bizi meşgul eden başka önceliklerimiz olmadığı zaman, iş sağlığı ve güvenliğine önem veririz.	621	30,8	115	5,7	151	7,5	346	17,1	785	38,9
İş sağlığı ve güvenliği hedefleri çalışanlar tarafından tanımlanır.	244	12,1	67	3,3	259	12,8	565	28,0	883	43,8
İş sağlığı ve güvenliği konusunda ben ve iş arkadaşlarım birbirimize yardım ederiz.	91	4,5	15	0,7	102	5,1	439	21,8	1.371	67,9

Katılımcılara 'Çalışanlar her zaman işletmenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda yüksek düzeye gelmesini amaçlarlar.' şeklinde bir görüşe ne derece katıldıkları sorulduğunda, % 64,0 (1.292 kişi) 'Tam' olarak katıldığını, % 23,2 (468 kişi) 'Çok' katıldığını, % 5,7 (161 kişi) 'Orta' düzeyde katıldığını, % 2,7 (55 kişi) 'Biraz' katıldığını beyan ederken % 4,3 (87 kişi) 'Hiç' katılmadığını beyan etmişlerdir.

Katılımcılara 'Her zaman kazaları ve olayları rapor ederiz.' şeklinde bir görüşe ne derece katıldıkları sorulduğunda, % 77,1 (1.556 kişi) 'Tam' olarak katıldığını, % 13,1 (265 kişi) 'Çok' katıldığını, % 3,8 (77 kişi) 'Orta'

düzeyde katıldığını, % 1,4 (28 kişi) 'Biraz' katıldığını beyan ederken % 4,6 (92 kişi) 'Hiç' katılmadığını beyan etmişlerdir.

Katılımcılara 'Bizi meşgul eden başka önceliklerimiz olmadığı zaman, iş sağlığı ve güvenliğine önem veririz.' şeklinde bir görüşe ne derece katıldıkları sorulduğunda, % 38,9 (785 kişi) 'Tam' olarak katıldığını, % 17,1 (346 kişi) 'Çok' katıldığını, % 7,5 (151 kişi) 'Orta' düzeyde katıldığını, % 5,7 (115 kişi) 'Biraz' katıldığını beyan ederken % 30,8 (621 kişi) 'Hiç' katılmadığını beyan etmişlerdir.

Katılımcılara 'İş sağlığı ve güvenliği hedefleri çalışanlar tarafından tanımlanır.' şeklinde bir görüşe ne derece katıldıkları sorulduğunda, % 43,8 (883 kişi) 'Tam' olarak katıldığını, % 28,0 (565 kişi) 'Çok' katıldığını, % 12,8 (259 kişi) 'Orta' düzeyde katıldığını, % 3,3 (67 kişi) 'Biraz' katıldığını beyan ederken % 12,1 (244 kişi) 'Hiç' katılmadığını beyan etmişlerdir.

Katılımcılara 'İş sağlığı ve güvenliği konusunda ben ve iş arkadaşlarım birbirimize yardım ederiz.' şeklinde bir görüşe ne derece katıldıkları sorulduğunda, % 67,9 (1.371 kişi) 'Tam' olarak katıldığını, % 21,8 (439 kişi) 'Çok' katıldığını, % 5,1 (102 kişi) 'Orta' düzeyde katıldığını, % 0,7 (15 kişi) 'Biraz' katıldığını beyan ederken % 4,5 (91 kişi) 'Hiç' katılmadığını beyan etmişlerdir.

Tablo 15: "Yönetimin Bağlılığı" boyutu frekans dağılım tablosu

Yönetimin Bağlılığı	Hiç		Biraz		Orta		Çok		Tam	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Yönetim, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunların ortaya çıkması durumunda kararlı davranışlar sergiler.	9	0,4	17	0,8	97	4,8	346	17,1	1.549	76,8
İşyerinde yönetim, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konuları görmemezlikten gelmektedir.	1.447	71,7	125	6,2	79	3,9	140	6,9	227	11,2
Birim yöneticileri sadece kazalardan sonra iş sağlığı ve güvenliği ile ilgilenirler.	1.020	50,5	114	5,6	125	6,2	233	11,5	526	26,1
Yöneticiler ve amirler iş sağlığı ve güvenliği prosedürlerine uyulmadığı zaman endişelerini dile getirirler.	96	4,8	63	3,1	127	6,3	461	22,8	1.271	63,0
Güvensiz davranışlar sergileyen çalışanlar için yönetim tarafından gerekli disiplin önlemleri alınır.	91	4,5	43	2,1	102	5,1	429	21,3	1.353	67,0
Yönetim, güvensiz uygulamalar konusunda uyarıldığında, düzeltici önlemler her zaman alınır.	43	2,1	37	1,8	85	4,2	496	24,6	1.357	67,2
İşyerinde, amirler iş sağlığı ve güvenliğim konusunda ilgilidirler.	57	2,8	39	1,9	67	3,3	421	20,9	1.434	71,1
İşyerimde yönetim iş sağlığı ve güvenliği problemlerini düzeltmekte hızlı davranır.	114	5,6	26	1,3	118	5,8	470	23,3	1.290	63,9
Yönetim kazalar gerçekleştikten sonra harekete geçer.	1.119	55,5	192	9,5	140	6,9	188	9,3	379	18,8
Yönetim, iş sağlığı ve güvenliği konularında öncülük/ liderlik eder.	104	5,2	35	1,7	116	5,7	404	20,0	1.359	67,3

Katılımcılara 'Yönetim, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunların ortaya çıkması durumunda kararlı davranışlar sergiler.' şeklinde bir görüş ne derece katıldıkları sorulduğunda, % 76,8 (1.549 kişi) 'Tam' olarak katıldığını, % 17,1 (346 kişi) 'Çok' katıldığını, % 4,8 (97 kişi) 'Orta' düzeyde

katıldığını, % 0,8 (17 kişi) 'Biraz' katıldığını beyan ederken % 0,4 (9 kişi) 'Hiç' katılmadığını beyan etmişlerdir.

Katılımcılara 'İşyerinde yönetim, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konuları görmemezlikten gelmektedir.' şeklinde bir görüşe ne derece katıldıkları sorulduğunda, % 11,2 (227 kişi) 'Tam' olarak katıldığını, % 6,9 (140 kişi) 'Çok' katıldığını, % 3,9 (79 kişi) 'Orta' düzeyde katıldığını, % 6,2 (125 kişi) 'Biraz' katıldığını beyan ederken % 71,7 (1.447 kişi) 'Hiç' katılmadığını beyan etmişlerdir.

Katılımcılara 'Birim yöneticileri sadece kazalardan sonra iş sağlığı ve güvenliği ile ilgilenirler.' şeklinde bir görüşe ne derece katıldıkları sorulduğunda, % 26,1 (526 kişi) 'Tam' olarak katıldığını, % 11,5 (233 kişi) 'Çok' katıldığını, % 6,2 (125 kişi) 'Orta' düzeyde katıldığını, % 5,6 (114 kişi) 'Biraz' katıldığını beyan ederken % 50,5 (1.020 kişi) 'Hiç' katılmadığını beyan etmişlerdir.

Katılımcılara 'Yöneticiler ve amirler iş sağlığı ve güvenliği prosedürlerine uyulmadığı zaman endişelerini dile getirirler.' şeklinde bir görüşe ne derece katıldıkları sorulduğunda, %63,0 (1271 kişi) 'Tam' olarak katıldığını, %22,8 (461 kişi) 'Çok' katıldığını, %6,3 (127 kişi) 'Orta' düzeyde katıldığını, %3,1 (63 kişi) 'Biraz' katıldığını beyan ederken %4,8 (96 kişi) 'Hiç' katılmadığını beyan etmişlerdir.

Katılımcılara 'Güvensiz davranışlar sergileyen çalışanlar için yönetim tarafından gerekli disiplin önlemleri alınır.' şeklinde bir görüşe ne derece katıldıkları sorulduğunda, % 67,0 (1.353 kişi) 'Tam' olarak katıldığını, % 21,3 (429 kişi) 'Çok' katıldığını, % 5,1 (102 kişi) 'Orta' düzeyde katıldığını, % 2,1 (43 kişi) 'Biraz' katıldığını beyan ederken % 4,5 (91 kişi) 'Hiç' katılmadığını beyan etmişlerdir.

Katılımcılara 'Yönetim, güvensiz uygulamalar konusunda uyarıldığında, düzeltici önlemler her zaman alınır.' şeklinde bir görüşe ne derece katıldıkları sorulduğunda, % 67,2 (1.357 kişi) 'Tam' olarak katıldığını, % 24,6 (496 kişi) 'Çok' katıldığını, % 4,2 (85 kişi) 'Orta' düzeyde katıldığını, % 1,8 (37 kişi) 'Biraz' katıldığını beyan ederken % 2,1 (43 kişi) 'Hiç' katılmadığını beyan etmişlerdir.

Katılımcılara 'İşyerinde, amirler iş sağlığım ve güvenliğim konusunda ilgilidirler.' şeklinde bir görüşe ne derece katıldıkları sorulduğunda, % 71,1 (1.434 kişi) 'Tam' olarak katıldığını, % 20,9 (421 kişi) 'Çok' katıldığını, % 3,3 (67 kişi) 'Orta' düzeyde katıldığını, % 1,9 (39 kişi) 'Biraz' katıldığını beyan ederken % 2,8 (57 kişi) 'Hiç' katılmadığını beyan etmişlerdir.

Katılımcılara 'İşyerimde yönetim iş sağlığı ve güvenliği problemlerini düzeltmekte hızlı davranır.' şeklinde bir görüşe ne derece katıldıkları sorulduğunda, % 63,9 (1.290 kişi) 'Tam' olarak katıldığını, % 23,3 (470 kişi) 'Çok' katıldığını, % 5,8 (118 kişi) 'Orta' düzeyde katıldığını, % 1,3, (26 kişi) 'Biraz' katıldığını beyan ederken % 5,6 (114 kişi) 'Hiç' katılmadığını beyan etmişlerdir.

Katılımcılara 'Yönetim kazalar gerçekleştiikten sonra harekete geçer.' şeklinde bir görüşe ne derece katıldıkları sorulduğunda, % 18,8 (379 kişi) 'Tam' olarak katıldığını, % 9,3 (188 kişi) 'Çok' katıldığını, % 6,9 (140 kişi) 'Orta' düzeyde katıldığını, % 9,5 (192 kişi) 'Biraz' katıldığını beyan ederken % 55,5 (1.119 kişi) 'Hiç' katılmadığını beyan etmişlerdir.

Katılımcılara 'Yönetim, iş sağlığı ve güvenliği konularında öncülük/liderlik eder.' şeklinde bir görüşe ne derece katıldıkları sorulduğunda, % 67,3 (1.359 kişi) 'Tam' olarak katıldığını, % 20,0 (404 kişi) 'Çok' katıldığını, % 5,7 (116 kişi) 'Orta' düzeyde katıldığını, % 1,7 (35 kişi) 'Biraz' katıldığını beyan ederken % 5,2 (104 kişi) 'Hiç' katılmadığını beyan etmişlerdir.

Tablo 16: "Güvenlik Standartları ve Hedefleri" boyutu frekans dağılım tablosu

Güvenlik Standartları ve Hedefleri	Hiç		Biraz		Orta		Çok		Tam	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
İşletmede işlerin en kısa yoldan yapılması önemlidir.	284	14,1	151	7,5	305	15,1	386	19,1	892	44,2
İşletmemizde iş sağlığı ve güvenliği yüksek öncelik taşır.	41	2,0	35	1,7	97	4,8	404	20,0	1.441	71,4
İşletmede iş sağlığı ve güvenliği konusunda geliştirilmiş başarı standartları mevcuttur.	52	2,6	42	2,1	156	7,7	570	28,2	1.198	59,4
Tüm çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği konusunda faaldir/ etkin rol oynar.	68	3,4	43	2,1	183	9,1	429	21,3	1.295	64,2
İş sağlığı ve güvenliği konusundaki hedefler, yönetim tarafından düzenli olarak gözden geçirilir.	35	1,7	19	,9	119	5,9	398	19,7	1.447	71,7

Katılımcılara 'İşletmede işlerin en kısa yoldan yapılması önemlidir.' şeklinde bir görüşe ne derece katıldıkları sorulduğunda, % 44,2 (892 kişi) 'Tam' olarak katıldığını, % 19,1 (386 kişi) 'Çok' katıldığını, % 15,1 (305 kişi) 'Orta' düzeyde katıldığını, % 7,5 (151 kişi) 'Biraz' katıldığını beyan ederken % 14,1 (284 kişi) 'Hiç' katılmadığını beyan etmişlerdir.

Katılımcılara 'İşletmemizde iş sağlığı ve güvenliği yüksek öncelik taşır.' şeklinde bir görüşe ne derece katıldıkları sorulduğunda, % 71,4 (1.441 kişi) 'Tam' olarak katıldığını, % 20,0 (404 kişi) 'Çok' katıldığını, % 4,8 (97 kişi) 'Orta' düzeyde katıldığını, % 1,7 (35 kişi) 'Biraz' katıldığını beyan ederken % 2,0 (41 kişi) 'Hiç' katılmadığını beyan etmişlerdir.

Katılımcılara 'İşletmede iş sağlığı ve güvenliği konusunda geliştirilmiş başarı standartları mevcuttur.' şeklinde bir görüşe ne derece katıldıkları sorulduğunda, % 59,4 (1.198 kişi) 'Tam' olarak katıldığını, % 28,2 (570 kişi) 'Çok' katıldığını, % 7,7 (156 kişi) 'Orta' düzeyde katıldığını, % 2,1 (42 kişi) 'Biraz' katıldığını beyan ederken % 2,6 (52 kişi) 'Hiç' katılmadığını beyan etmişlerdir.

Katılımcılara 'Tüm çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği konusunda faaldir/etkin rol oynar.' şeklinde bir görüşe ne derece katıldıkları sorulduğunda, % 64,2 (1.295 kişi) 'Tam' olarak katıldığını, % 21,3 (429 kişi) 'Çok' katıldığını, % 9,1 (183 kişi) 'Orta' düzeyde katıldığını, % 2,1 (43 kişi) 'Biraz' katıldığını beyan ederken % 3,4 (68 kişi) 'Hiç' katılmadığını beyan etmişlerdir.

Katılımcılara 'İş sağlığı ve güvenliği konusundaki hedefler, yönetim tarafından düzenli olarak gözden geçirilir.' şeklinde bir görüşe ne derece katıldıkları sorulduğunda, % 71,7 (1.447 kişi) 'Tam' olarak katıldığını, % 19,7 (398 kişi) 'Çok' katıldığını, % 5,9 (119 kişi) 'Orta' düzeyde katıldığını, % 0,9 (19 kişi) 'Biraz' katıldığını beyan ederken % 1,7 (35 kişi) 'Hiç' katılmadığını beyan etmişlerdir.

Tablo 17: "Güvenlik Yönetimi" boyutu frekans dağılım tablosu

Güvenlik Yönetimi	Hiç		Biraz		Orta		Çok		Tam	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yapılması gereken işler her zaman yerine getirilir.	11	,5	19	,9	154	7,6	493	24,4	1.341	66,5
İşletmede sadece birkaç kişi iş sağlığı ve güvenliği ile ilgilenir.	610	30,2	208	10,3	250	12,4	359	17,8	591	29,3
İşletmede iş sağlığı ve güvenliği konusunda sürekli iyileştirme süreci mevcuttur.	80	4,0	33	1,6	124	6,1	417	20,7	1.364	67,6
Birim yöneticileri etkin bir şekilde/faal olarak iş sağlığı ve güvenliğine destek olurlar.	62	3,1	44	2,2	130	6,4	474	23,5	1.308	64,8
İşletmede iş sağlığı ve güvenliği konusunda verilen eğitimler yeterli değildir.	1.228	60,9	206	10,2	173	8,6	203	10,1	208	10,3
İşyerinde oluşabilecek riskler ve bunların yaratacağı sonuçlar eğitimlerde anlatılır.	93	4,6	37	1,8	121	6,0	466	23,1	1.301	64,5
Bana güvenli şekilde çalışmam için neler yapmam gerektiği gösterilmiştir.	83	4,1	41	2,0	86	4,3	342	16,9	1.466	72,6
Yönetim, iş kazalarını önlemek için yeterince çaba gösterir.	137	6,8	47	2,3	79	3,9	476	23,6	1.279	63,4
İşletmede yaşanan kazalardan ders alınarak iş sağlığı ve güvenliği konusunda ilerleme/ gelişme kaydedilir.	91	4,5	47	2,3	102	5,1	524	26,0	1.254	62,1
İşletmede iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yüksek öncelik taşır.	82	4,1	28	1,4	88	4,4	490	24,3	1.330	65,9
İşletmenin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki başarısı gelişmektedir/ artmaktadır.	48	2,4	15	,7	107	5,3	419	20,8	1.429	70,8

Katılımcılara 'İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yapılması gereken işler her zaman yerine getirilir.' şeklinde bir görüşe ne derece katıldıkları sorulduğunda, % 66,5 (1.341 kişi) 'Tam' olarak katıldığını, % 24,4 (493 kişi) 'Çok' katıldığını, % 7,6 (154 kişi) 'Orta' düzeyde katıldığını, % 0,9 (19 kişi) 'Biraz' katıldığını beyan ederken % 0,5 (11 kişi) 'Hiç' katılmadığını beyan etmişlerdir.

Katılımcılara 'İşletmede sadece birkaç kişi iş sağlığı ve güvenliği ile ilgilenir.' şeklinde bir görüşe ne derece katıldıkları sorulduğunda, % 29,3 (591 kişi) 'Tam' olarak katıldığını, % 17,8 (359 kişi) 'Çok' katıldığını, % 12,4 (250 kişi) 'Orta' düzeyde katıldığını, % 10,3 (208 kişi) 'Biraz' katıldığını beyan ederken % 30,2 (610 kişi) 'Hiç' katılmadığını beyan etmişlerdir.

Katılımcılara 'İşletmede iş sağlığı ve güvenliği konusunda sürekli iyileştirme süreci mevcuttur.' şeklinde bir görüşe ne derece katıldıkları sorulduğunda, % 67,6 (1.364 kişi) 'Tam' olarak katıldığını, % 20,7 (417 kişi) 'Çok' katıldığını, % 6,1 (124 kişi) 'Orta' düzeyde katıldığını, % 1,6 (33 kişi) 'Biraz' katıldığını beyan ederken % 4,0 (80 kişi) 'Hiç' katılmadığını beyan etmişlerdir.

Katılımcılara 'Birim yöneticileri etkin bir şekilde/faal olarak iş sağlığı ve güvenliğine destek olurlar.' şeklinde bir görüşe ne derece katıldıkları sorulduğunda, % 64,8 (1.308 kişi) 'Tam' olarak katıldığını, % 23,5 (474 kişi) 'Çok' katıldığını, % 6,4 (130 kişi) 'Orta' düzeyde katıldığını, % 2,2 (44 kişi) 'Biraz' katıldığını beyan ederken % 3,1 (62 kişi) 'Hiç' katılmadığını beyan etmişlerdir.

Katılımcılara 'İşletmede iş sağlığı ve güvenliği konusunda verilen eğitimler yeterli değildir.' şeklinde bir görüşe ne derece katıldıkları sorulduğunda, % 10,3 (208 kişi) 'Tam' olarak katıldığını, % 10,1 (203 kişi) 'Çok' katıldığını, % 8,6 (173 kişi) 'Orta' düzeyde katıldığını, % 10,2 (206 kişi) 'Biraz' katıldığını beyan ederken % 60,9 (1.228 kişi) 'Hiç' katılmadığını beyan etmişlerdir.

Katılımcılara 'İşyerinde oluşabilecek riskler ve bunların yaratacağı sonuçlar eğitimlerde anlatılır.' şeklinde bir görüşe ne derece katıldıkları sorulduğunda, % 64,5 (1.301 kişi) 'Tam' olarak katıldığını, % 23,1 (466 kişi) 'Çok' katıldığını, % 6,0 (121 kişi) 'Orta' düzeyde katıldığını, % 1,8 (37 kişi) 'Biraz' katıldığını beyan ederken % 4,6 (93 kişi) 'Hiç' katılmadığını beyan etmişlerdir.

Katılımcılara 'Bana güvenli şekilde çalışmam için neler yapmam gerektiği gösterilmiştir.' şeklinde bir görüşe ne derece katıldıkları sorulduğunda, % 72,6 (1.466 kişi) 'Tam' olarak katıldığını, % 16,9 (342 kişi) 'Çok' katıldığını, % 4,3 (86 kişi) 'Orta' düzeyde katıldığını,

% 2,0 (41 kişi) 'Biraz' katıldığını beyan ederken % 4,1 (83 kişi) 'Hiç' katılmadığını beyan etmişlerdir.

Katılımcılara 'Yönetim, iş kazalarını önlemek için yeterince çaba gösterir.' şeklinde bir görüşe ne derece katıldıkları sorulduğunda, % 63,4 (1.279 kişi) 'Tam' olarak katıldığını, % 23,6 (476 kişi) 'Çok' katıldığını, % 3,9 (79 kişi) 'Orta' düzeyde katıldığını, % 2,3 (47 kişi) 'Biraz' katıldığını beyan ederken % 6,8 (137 kişi) 'Hiç' katılmadığını beyan etmişlerdir.

Katılımcılara 'İşletmede yaşanan kazalardan ders alınarak iş sağlığı ve güvenliği konusunda ilerleme/gelişme kaydedilir.' şeklinde bir görüşe ne derece katıldıkları sorulduğunda, %62,1 (1254 kişi) 'Tam' olarak katıldığını, %26,0 (524 kişi) 'Çok' katıldığını, %5,1 (102 kişi) 'Orta' düzeyde katıldığını, %2,3 (47 kişi) 'Biraz' katıldığını beyan ederken %4,5 (91 kişi) 'Hiç' katılmadığını beyan etmişlerdir.

Katılımcılara 'İşletmede iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yüksek öncelik taşır.' şeklinde bir görüşe ne derece katıldıkları sorulduğunda, % 65,9 (1.330 kişi) 'Tam' olarak katıldığını, % 24,3 (490 kişi) 'Çok' katıldığını, % 4,4 (88 kişi) 'Orta' düzeyde katıldığını, % 1,4, (28 kişi) 'Biraz' katıldığını beyan ederken % 4,1 (82 kişi) 'Hiç' katılmadığını beyan etmişlerdir.

Katılımcılara 'İşletmenin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki başarısı gelişmektedir/ artmaktadır.' şeklinde bir görüşe ne derece katıldıkları sorulduğunda, % 70,8 (1.429 kişi) 'Tam' olarak katıldığını, % 20,8 (419 kişi) 'Çok' katıldığını, % 5,3 (107 kişi) 'Orta' düzeyde katıldığını, % 0,7 (15 kişi) 'Biraz' katıldığını beyan ederken % 2,4 (48 kişi) 'Hiç' katılmadığını beyan etmişlerdir.

3.2. Ki-kare (χ^2) İlişki Tablolarının Yorumlanması

Çalışmada yer alan Ki-kare (χ^2) ilişki analizi için aşağıdaki hipotezler kullanılacaktır.

H0 : değişkeni ile demografik özellikler değişkeni arasında istatistiksel ilişki yoktur.

H1 : değişkeni ile demografik özellikler değişkeni arasında istatistiksel ilişki vardır.

Yapılan Ki-kare (χ^2) ilişki analizi sonucunda hesaplanan (P) değeri anlamlılık düzeyi olan α (= 0,05) değerinden küçük olması durumunda H0 hipotezi reddedilir. Dolaylı yoldan H1 hipotezini istatistiksel olarak destekleyici kanıt bulunmuştur anlamı çıkmaktadır. Yani değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır sonucuna ulaşılmıştır. Aksi halde hesaplanan p değeri α (= 0,05) değerinden büyük ise

H0 yokluk hipotezi reddedilememiştir. Yani değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. % 95 güven düzeyi ve % 5 anlamlılık düzeyinde testler yapıldığından dolayı, P değerinin % 5'den büyük olması H0 hipotezinin reddedilmesi durumunda yapılacak hata oranının % 5'den büyük olacağı anlamını taşır ki buda kabul edilebilir hata oranımızdan büyüktür.

Araştırmanın bu aşamasında istatistiksel olarak anlamlı bulunan ilişki analiz sonuçları aşağıda raporlanmıştır.

Tablo 18: Cinsiyet değişkeni ile "Kadercilik" boyutu değişkeni arasında Ki-kare (χ^2) ilişki analizi

		"Yönetim Bağlılığı" örgüt iklimi			
		"Yönetim Bağlılığı" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"Yönetim Bağlılığı" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler	Toplam	
Cinsiyet	Kadın	Sayı	257	510	767
		Satır (%)'si	33.5%	66.5%	100.0%
	Erkek	Sayı	505	746	1.251
		Satır (%)'si	40.4%	59.6%	100.0%
	Toplam	Sayı	762	1256	2.018
		Satır (%)'si	37.8%	62.2%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 289,62'dir. Ki Kare (χ^2) = 9,522 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0.002

Cinsiyet değişkeni ile "Kadercilik" boyutu değişkeni arasında istatistiksel ilişki vardır sonucuna ulaşılmıştır. Hem Kadınlarda hem de erkeklerde ankete katılanlar kadercilik örgüt ikliminde yoğunlukla pozitif skor değeri almışlardır. (% 62,2) Kadınlar erkeklere göre pozitif yaklaşımda yaklaşık 6,9 puan fark vardır. Yani kadın çalışanlar erkek çalışanlara göre daha kadercidirler.

Tablo 19: Cinsiyet değişkeni ile "Yönetim Bağlılığı" boyutu değişkeni arasında Ki-kare (χ^2) ilişki analizi

		"Yönetim Bağlılığı" örgüt iklimi			
		"Yönetim Bağlılığı" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"Yönetim Bağlılığı" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler	Toplam	
Cinsiyet	Kadın	Sayı	288	479	767
		Satır (%)'si	37.5%	62.5%	100.0%
	Erkek	Sayı	562	689	1.251
		Satır (%)'si	44.9%	55.1%	100.0%
	Toplam	Sayı	850	1.168	2.018
		Satır (%)'si	42.1%	57.9%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 323,07'dir. Ki Kare (χ^2) = 10,609 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0.001

Cinsiyet değişkeni ile "Yönetim Bağlılığı" boyutu değişkeni arasında istatistiksel ilişki vardır sonucuna ulaşılmıştır. Hem Kadınlarda hem de erkeklerde ankete katılanları yönetim bağlılığı örgüt ikliminde yoğunlukla pozitif skor değeri almışlardır. (% 57,9) Kadınlar erkeklere göre pozitif yaklaşımda yaklaşık 7,4 puan fark vardır. Yani kadın çalışanlar erkek çalışanlara göre yönetime daha bağlıdırlar.

Tablo 20: Cinsiyet değişkeni ile "Güvenlik Standartları ve Hedefler" boyutu değişkeni arasında Ki-kare (χ^2) ilişki analizi

		"Güvenlik Standartları ve Hedefler" örgüt iklimi			
		"Güvenlik Standartları ve Hedefler" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"Güvenlik Standartları ve Hedefler" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler	Toplam	
Cinsiyet	Kadın	Sayı	267	500	767
		Satır (%)'si	34.8%	65.2%	100.0%
	Erkek	Sayı	509	742	1.251
		Satır (%)'si	40.7%	59.3%	100.0%
	Toplam	Sayı	776	1.242	2.018
		Satır (%)'si	38.5%	61.5%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 294,94'dür. Ki Kare (χ^2) = 6,938 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0.008

Cinsiyet değişkeni ile "Güvenlik Standartları ve Hedefler" boyutu değişkeni arasında istatistiksel ilişki vardır sonucuna ulaşılmıştır. Hem kadınlarda hem de erkeklerde ankete katılanlar Güvenlik Standartları ve Hedefler boyutunda yoğunlukla pozitif skor değeri almışlardır. (%61,5) Kadınlar erkeklere göre pozitif yaklaşımda yaklaşık 5,9 puan fark vardır. Yani kadın çalışanlar erkek çalışanlara göre güvenlik standartları ve hedeflere daha bağlıdırlar.

Tablo 21: Yaş değişkeni ile "Kadercilik" boyutu değişkeni arasında Ki-kare (χ^2) ilişki analizi

		"Kadercilik" boyutu		Toplam	
		"Kadercilik" Boyutunda Negatif skor olan Kişiler	"Kadercilik" Boyutunda Pozitif skor olan Kişiler		
Yaş	18 – 24 yaş arası	Sayı	69	70	139
		Satır (%)'si	49.6%	50.4%	100.0%
	25 – 34 yaş arası	Sayı	352	493	845
		Satır (%)'si	41.7%	58.3%	100.0%
	35 – 44 yaş arası	Sayı	289	438	727
		Satır (%)'si	39.8%	60.2%	100.0%
	45 – 54 yaş arası	Sayı	94	142	236
		Satır (%)'si	39.8%	60.2%	100.0%
	55 yaş ve üzeri	Sayı	31	40	71
		Satır (%)'si	43.7%	56.3%	100.0%
	Toplam	Sayı	835	1.183	2.018
		Satır (%)'si	41.4%	58.6%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 29,38'dir. Ki Kare (χ^2) = 5,117 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0.276

Yaş değişkeni ile "Kadercilik" boyutu değişkeni arasında istatistiksel ilişki yoktur sonucuna ulaşılmıştır. Ancak her yaş grubunda yoğunlukla pozitif skor değeri almışlardır. (% 58,6). En yüksek kaderci olan yaş grubu 35 – 54 yaş arası grup olarak gözlemlenmiştir. (% 60,2) En düşük kaderci olan grup ise en genç çalışanlar grubu olan 18 – 24 yaş arası gruptur. (% 50,4)

Tablo 22: Yaş değişkeni ile "Kişisel Katılım" boyutu değişkeni arasında Ki-kare (χ^2) ilişki analizi

		"Kişisel Katılım" Boyutu		Toplam	
		"Kişisel katılım" boyutunda Negatif skor olan Kişiler	"Kişisel katılım" boyutunda Pozitif skor olan Kişiler		
Yaş	18 – 24 yaş arası	Sayı	52	87	139
		Satır (%)'si	37.4%	62.6%	100.0%
	25 – 34 yaş arası	Sayı	360	485	845
		Satır (%)'si	42.6%	57.4%	100.0%
	35 – 44 yaş arası	Sayı	259	468	727
		Satır (%)'si	35.6%	64.4%	100.0%
	45 – 54 yaş arası	Sayı	100	136	236
		Satır (%)'si	42.4%	57.6%	100.0%
	55 yaş ve üzeri	Sayı	31	40	71
		Satır (%)'si	43.7%	56.3%	100.0%
	Toplam	Sayı	802	1.216	2.018
		Satır (%)'si	39.7%	60.3%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 28,22'dir. Ki Kare (χ^2) = 9,486 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0.050

Yaş değişkeni ile "kişisel katılım" boyutu değişkeni arasında istatistiksel ilişki vardır sonucuna ulaşılmıştır. Her yaş grubunda yoğunlukla pozitif skor değeri almışlardır. (% 60,3). En yüksek kişisel katılımcı olan yaş grubu 35 – 44 yaş arası grup olarak gözlemlenmiştir.(% 64,4) En düşük kişisel katılımcı olan grup ise en yaşlı çalışanlar grubu olan 55 yaş ve üzeri gruptur. (% 56,3)

Tablo 23: Eğitim düzeyi değişkeni ile "Kadercilik" boyutu değişkeni arasında Ki-kare (χ^2) ilişki analizi

		"Kadercilik" boyutu			
		"Kadercilik" boyutunda Negatif skor olan Kişiler	"Kadercilik" boyutunda Pozitif skor olan Kişiler	Toplam	
Eğitim Düzeyi	İlkokul	Sayı	19	22	41
		Satır (%)'si	46.3%	53.7%	100.0%
	İlköğretim (Ortaokul)	Sayı	23	29	52
		Satır (%)'si	44.2%	55.8%	100.0%
	Normal Lise Meslek Lisesi	Sayı	210	221	431
		Satır (%)'si	48.7%	51.3%	100.0%
	Yüksekokul / Üniversite	Sayı	544	838	1.382
		Satır (%)'si	39.4%	60.6%	100.0%
	Yüksek Lisans / Doktora	Sayı	39	73	112
		Satır (%)'si	34.8%	65.2%	100.0%
	Toplam	Sayı	835	1.183	2.018
		Satır (%)'si	41.4%	58.6%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 16,96'dır. Ki Kare (χ^2) = 14,777 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0.006

Eğitim değişkeni ile "Kadercilik" boyutu değişkeni arasında istatistiksel ilişki vardır sonucuna ulaşılmıştır. Her eğitim düzeyinde yoğunlukla pozitif skor değeri almışlardır. (% 58,6). En yüksek kaderci olan eğitim düzeyi "Yüksek lisans / doktora" eğitilmiş çalışanlar grubu olarak gözlemlenmiştir. (% 65,2) En düşük kaderci olan grup ise "Normal Lise / Meslek Lisesi" mezunu çalışanlar grubudur. (% 51,3) Eğitim seviyesinin yükselmesi kadercilik eğilimini arttırmaktadır sonucu gözlemlenmiştir.

Tablo 24: Bu mevcut işyerinde kaç yıldır çalışıyorsunuz? (Yıl) değişkeni ile "Güvenlik Yönetimi" boyutu değişkeni arasında Ki-kare (χ^2) ilişki analizi

			"Güvenlik Yönetimi" Boyutu		Toplam
			"Güvenlik Yönetimi" boyutunda Negatif skor olan Kişiler	"Güvenlik Yönetimi" boyutunda Pozitif skor olan Kişiler	
Bu mevcut işyerinde kaç yıldır çalışıyor sunuz? (Yıl)	5 yıldan az	Sayı	451	659	1110
		Satır (%)'si	40.6%	59.4%	100.0%
	6-9 yıl arası	Sayı	130	219	349
		Satır (%)'si	37.2%	62.8%	100.0%
	10-25 yıl arası	Sayı	175	338	513
		Satır (%)'si	34.1%	65.9%	100.0%
	26 yıl ve üzeri	Sayı	17	29	46
		Satır (%)'si	37.0%	63.0%	100.0%
	Toplam	Sayı	773	1.245	2.018
		Satır (%)'si	38.3%	61.7%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 17,62'dir. Ki Kare (χ^2) = 6,555 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0.048

Bu mevcut işyerinde kaç yıldır çalışıyorsunuz? (Yıl) değişkeni ile "Güvenlik Yönetimi" boyutu değişkeni arasında istatistiksel ilişki vardır sonucuna ulaşılmıştır. Her çalışma süresi için yoğunlukla pozitif skor değeri almışlardır. (% 61,7). En yüksek güvenlik yönetimi olan çalışma süresi "10 -25 yıl arası" çalışanlar grubu olarak gözlemlenmiştir. (% 65,9) En düşük güvenlik yönetimi olan grup ise "5 yıldan az" çalışanlar grubudur. (% 59,4) Mevcut işyerinde çalışma süresinin yükselmesi güvenlik yönetimi eğilimini arttırmaktadır sonucu gözlemlenmiştir.

Tablo 25: Çalışma hayatınız boyunca daha önce hiç iş kazasına uğradınız mı? değişkeni ile "Yönetim Bağlılığı" boyutu değişkeni arasında Ki-kare (χ^2) ilişki analizi

		"Yönetim Bağlılığı" Boyutu			
		"Yönetim Bağlılığı" Boyutunda Negatif skor olan Kişiler	"Yönetim Bağlılığı" Boyutunda Pozitif skor olan Kişiler	Toplam	
Çalışma hayatınız boyunca daha önce hiç iş kazasına uğradınız mı?	Evet	Sayı	38	25	63
		Satır (%)'si	60.3%	39.7%	100.0%
	Hayır	Sayı	812	1.143	1.955
		Satır (%)'si	41.5%	58.5%	100.0%
	Toplam	Sayı	850	1.168	2.018
		Satır (%)'si	42.1%	57.9%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 26,54'dür. Ki Kare (χ^2) = 8,832 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0.008

Çalışma hayatınız boyunca daha önce hiç iş kazasına uğradınız mı? değişkeni ile "Yönetim Bağlılığı" boyutu değişkeni arasında istatistiksel ilişki vardır sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma hayatınız boyunca daha önce hiç iş kazasına uğradınız mı? "Evet" cevabını veren çalışanlar "Yönetim Bağlılığı" boyutunda ağırlıklı olarak negatif skor değeri almakta buna karşın Çalışma hayatınız boyunca daha önce hiç iş kazasına uğradınız mı? "Hayır" cevabını veren çalışanlar "Yönetim Bağlılığı" boyutunda ağırlıklı olarak pozitif skor değeri almaktadır.

Tablo 26: İş kazasına en fazla neyin sebep olduğunu düşünüyorsunuz? değişkeni ile "Kadercilik" boyutu değişkeni arasında Ki-kare (χ^2) ilişki analizi

			"Kadercilik" boyutu		Toplam
			"Kadercilik" boyutunda Negatif skor olan Kişiler	"Kadercilik" boyutunda Pozitif skor olan Kişiler	
İş kazasına en fazla neyin sebep olduğunu düşünüyorsunuz?	İşçinin güvenli olmayan davranışı	Sayı	464	782	1246
		Satır (%)'si	37.2%	62.8%	100.0%
	İş güvenliği olmayan çalışma ortamı	Sayı	170	120	290
		Satır (%)'si	58.6%	41.4%	100.0%
	İşçinin güvenli olmayan davranışı ve İş güvenliği olmayan çalışma ortamı	Sayı	201	281	482
		Satır (%)'si	41.7%	58.3%	100.0%
Toplam		Sayı	835	1.183	2.018
		Satır (%)'si	41.4%	58.6%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 120,00'dir. Ki Kare (χ^2) = 44,365 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0.000

İş kazasına en fazla neyin sebep olduğunu düşünüyorsunuz? değişkeni ile "Kadercilik" boyutu değişkeni arasında istatistiksel ilişki vardır sonucuna ulaşılmıştır. İş kazasına en fazla neyin sebep olduğunu düşünüyorsunuz? "İşçinin güvenli olmayan davranışı" cevabını veren çalışanlar "Kadercilik" boyutunda ağırlıklı olarak pozitif skor değeri almakta buna karşın İş kazasına en fazla neyin sebep olduğunu düşünüyorsunuz? "İş güvenliği olmayan çalışma ortamı" cevabını veren çalışanlar "Kadercilik" boyutunda ağırlıklı olarak negatif skor değeri almaktadır. İş kazasına en fazla neyin sebep olduğunu düşünüyorsunuz? sorusuna her iki cevabı veren çalışanlar grubu da "Kadercilik" boyutunda ağırlıklı olarak pozitif skor değeri almıştır. Genel olarak tüm çalışanlar açısından "Kadercilik" boyutunda değişkeni pozitif skor değeri alanların oranı daha fazladır. (% 58,6)

Tablo 27: İş kazasına en fazla neyin sebep olduğunu düşünüyorsunuz? değişkeni ile "Bireysel Sorumluluk" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

		"Bireysel Sorumluluk" Boyutu			
		"Bireysel Sorumluluk" Boyutunda Negatif skor olan Kişiler	"Bireysel Sorumluluk" Boyutunda Pozitif skor olan Kişiler	Toplam	
İş kazasına en fazla neyin sebep olduğunu düşünüyorsunuz?	İşçinin güvenli olmayan davranışı	Sayı	372	874	1246
		Satır (%)'si	29.9%	70.1%	100.0%
	İş güvenliği olmayan çalışma ortamı	Sayı	128	162	290
		Satır (%)'si	44.1%	55.9%	100.0%
	İşçinin güvenli olmayan davranışı ve iş güvenliği olmayan çalışma ortamı	Sayı	178	304	482
		Satır (%)'si	36.9%	63.1%	100.0%
	Toplam	Sayı	678	1340	2.018
		Satır (%)'si	33.6%	66.4%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 97,43'dür. Ki Kare (χ^2) = 24,661 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0.000

İş kazasına en fazla neyin sebep olduğunu düşünüyorsunuz? değişkeni ile "Bireysel sorumluluk" boyutu değişkeni arasında istatistiksel ilişki vardır sonucuna ulaşılmıştır. İş kazasına en fazla neyin sebep olduğunu düşünüyorsunuz? sorusuna hem "İşçinin güvenli olmayan davranışı" cevabını veren çalışanlar hem de "İş güvenliği olmayan çalışma ortamı" hem de her ikisi diye cevap veren tüm çalışanlar "Bireysel sorumluluk" boyutunda ağırlıklı olarak pozitif skor değeri almıştır. Genel olarak tüm çalışanlar açısından "Bireysel sorumluluk" boyutu değişkeni pozitif skor değeri alanların oranı daha fazladır. (%66,4)

Tablo 28: İş kazasına en fazla neyin sebep olduğunu düşünüyorsunuz? değişkeni ile "İletişim" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

		"İletişim" örgüt iklimi		Toplam	
		"İletişim" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"İletişim" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler		
İş kazasına en fazla neyin sebep olduğunu düşünüyorsunuz?	İşçinin güvenli olmayan davranışı	Sayı	393	853	1246
		Satır (%)'si	31.5%	68.5%	100.0%
	İş güvenliği olmayan çalışma ortamı	Sayı	175	115	290
		Satır (%)'si	60.3%	39.7%	100.0%
	İşçinin güvenli olmayan davranışı ve İş güvenliği olmayan çalışma ortamı	Sayı	194	288	482
		Satır (%)'si	40.2%	59.8%	100.0%
	Toplam	Sayı	762	1.256	2.018
		Satır (%)'si	37.8%	62.2%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 109,50'dir. Ki Kare (χ^2) = 84,716 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0.000

İş kazasına en fazla neyin sebep olduğunu düşünüyorsunuz? değişkeni ile "İletişim" örgüt İklimi değişkeni arasında istatistiksel ilişki vardır sonucuna ulaşılmıştır. İş kazasına en fazla neyin sebep olduğunu düşünüyorsunuz? "İşçinin güvenli olmayan davranışı" cevabını veren çalışanlar "İletişim" örgüt ikliminde ağırlıklı olarak pozitif skor değeri almakta buna karşın İş kazasına en fazla neyin sebep olduğunu düşünüyorsunuz? "İş güvenliği olmayan çalışma ortamı" cevabını veren çalışanlar "İletişim" örgüt ikliminde ağırlıklı olarak negatif skor değeri almaktadır. İş kazasına en fazla neyin sebep olduğunu düşünüyorsunuz? sorusuna her iki cevabı veren çalışanlar grubu da "İletişim" örgüt ikliminde ağırlıklı olarak pozitif skor değeri almıştır. Genel olarak tüm çalışanlar açısından "İletişim" örgüt İklimi değişkeni pozitif skor değeri alanların oranı daha fazladır. (% 62,2)

Tablo 29: İş kazasına en fazla neyin sebep olduğunu düşünüyorsunuz? değişkeni ile "Kişisel Katılım" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

			"Kişisel Katılım" örgüt iklimi		Toplam
			"Kişisel Katılım" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"Kişisel Katılım" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler	
İş kazasına en fazla neyin sebep olduğunu düşünüyorsunuz?	İşçinin güvenli olmayan davranışı	Sayı	449	797	1.246
		Satır (%)'si	36.0%	64.0%	100.0%
	İş güvenliği olmayan çalışma ortamı	Sayı	160	130	290
		Satır (%)'si	55.2%	44.8%	100.0%
	İşçinin güvenli olmayan davranışı ve iş güvenliği olmayan çalışma ortamı	Sayı	193	289	482
		Satır (%)'si	40.0%	60.0%	100.0%
	Toplam	Sayı	802	1.216	2.018
		Satır (%)'si	39.7%	60.3%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 115,25'dir. Ki Kare (χ^2) = 36,000 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0.000

İş kazasına en fazla neyin sebep olduğunu düşünüyorsunuz? değişkeni ile "Kişisel Katılım" örgüt İklimi değişkeni arasında istatistiksel ilişki vardır sonucuna ulaşılmıştır. İş kazasına en fazla neyin sebep olduğunu düşünüyorsunuz? "İşçinin güvenli olmayan davranışı" cevabını veren çalışanlar "Kişisel Katılım" örgüt ikliminde ağırlıklı olarak pozitif skor değeri almakta buna karşın İş kazasına en fazla neyin sebep olduğunu düşünüyorsunuz? "İş güvenliği olmayan çalışma ortamı" cevabını veren çalışanlar "Kişisel Katılım" örgüt ikliminde ağırlıklı olarak negatif skor değeri almaktadır. İş kazasına en fazla neyin sebep olduğunu düşünüyorsunuz? sorusuna her iki cevabı veren çalışanlar grubu da "Kişisel Katılım" örgüt ikliminde ağırlıklı olarak pozitif skor değeri almıştır. Genel olarak tüm çalışanlar açısından "Kişisel Katılım" örgüt İklimi değişkeni pozitif skor değeri alanların oranı daha fazladır. (% 60,3)

Tablo 30: İş kazasına en fazla neyin sebep olduğunu düşünüyorsunuz? değişkeni ile “Yönetim Bağlılığı” Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

		“Yönetim Bağlılığı” örgüt iklimi		Toplam	
		“Yönetim Bağlılığı” örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	“Yönetim Bağlılığı” örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler		
İş kazasına en fazla neyin sebep olduğunu düşünüyorsunuz?	İşçinin güvenli olmayan davranışı	Sayı	457	789	1.246
		Satır (%)’si	36.7%	63.3%	100.0%
	İş güvenliği olmayan çalışma ortamı	Sayı	175	115	290
		Satır (%)’si	60.3%	39.7%	100.0%
	İşçinin güvenli olmayan davranışı ve iş güvenliği olmayan çalışma ortamı	Sayı	218	264	482
		Satır (%)’si	45.2%	54.8%	100.0%
Toplam		Sayı	850	1.168	2.018
		Satır (%)’si	42.1%	57.9%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5’den küçük değildir. En küçük beklenen değer 109,50’dir. Ki Kare (χ^2) = 84,716 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0.000

İş kazasına en fazla neyin sebep olduğunu düşünüyorsunuz? değişkeni ile “İletişim” örgüt iklimi değişkeni arasında istatistiksel ilişki vardır sonucuna ulaşılmıştır. İş kazasına en fazla neyin sebep olduğunu düşünüyorsunuz? “İşçinin güvenli olmayan davranışı” cevabını veren çalışanlar “İletişim” örgüt ikliminde ağırlıklı olarak pozitif skor değeri almakta buna karşın İş kazasına en fazla neyin sebep olduğunu düşünüyorsunuz? “İş güvenliği olmayan çalışma ortamı” cevabını veren çalışanlar “İletişim” örgüt ikliminde ağırlıklı olarak negatif skor değeri almaktadır. İş kazasına en fazla neyin sebep olduğunu düşünüyorsunuz? sorusuna her iki cevabı veren çalışanlar grubu da “İletişim” örgüt ikliminde ağırlıklı olarak pozitif skor değeri almıştır. Genel olarak tüm çalışanlar açısından “İletişim” örgüt iklimi değişkeni pozitif skor değeri alanların oranı daha fazladır. (% 62,2)

Tablo 31: İş kazasına en fazla neyin sebep olduğunu düşünüyorsunuz? değişkeni ile "Güvenlik Standartları ve Hedefler" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

		"Güvenlik Standartları ve Hedefler" örgüt iklimi			Toplam
		"Güvenlik Standartları ve Hedefler" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"Güvenlik Standartları ve Hedefler" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler		
İş kazasına en fazla neyin sebep olduğunu düşünüyorsunuz?	İşçinin güvenli olmayan davranışı	Sayı	417	829	1.246
		Satır (%)'si	33.5%	66.5%	100.0%
	İş güvenliği olmayan çalışma ortamı	Sayı	147	143	290
		Satır (%)'si	50.7%	49.3%	100.0%
	İşçinin güvenli olmayan davranışı ve iş güvenliği olmayan çalışma ortamı	Sayı	212	270	482
		Satır (%)'si	44.0%	56.0%	100.0%
	Toplam	Sayı	776	1.242	2.018
		Satır (%)'si	38.5%	61.5%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 122,15'dir. Ki Kare (χ^2) = 56,560 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0.000

İş kazasına en fazla neyin sebep olduğunu düşünüyorsunuz? değişkeni ile "Güvenlik Standartları ve Hedefler" örgüt iklimi değişkeni arasında istatistiksel ilişki vardır sonucuna ulaşılmıştır. İş kazasına en fazla neyin sebep olduğunu düşünüyorsunuz? "İşçinin güvenli olmayan davranışı" cevabını veren çalışanlar "Güvenlik Standartları ve Hedefler" örgüt ikliminde ağırlıklı olarak pozitif skor değeri almakta buna karşın İş kazasına en fazla neyin sebep olduğunu düşünüyorsunuz? "İş güvenliği olmayan çalışma ortamı" cevabını veren çalışanlar "Güvenlik Standartları ve Hedefler" örgüt ikliminde ağırlıklı olarak negatif skor değeri almaktadır. İş kazasına en fazla neyin sebep olduğunu düşünüyorsunuz? sorusuna her iki cevabı veren çalışanlar grubu da "Güvenlik Standartları ve Hedefler" örgüt ikliminde ağırlıklı olarak pozitif skor değeri almıştır. Genel olarak tüm çalışanlar açısından "Güvenlik Standartları ve Hedefler" örgüt iklimi değişkeni pozitif skor değeri alanların oranı daha fazladır. (% 61,5)

Tablo 32: İş kazasına en fazla neyin sebep olduğunu düşünüyorsunuz? değişkeni ile “Güvenlik Yönetimi” Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

		“Güvenlik Yönetimi” örgüt iklimi			Toplam
		“Güvenlik Yönetimi” örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	“Güvenlik Yönetimi” örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler		
İş kazasına en fazla neyin sebep olduğunu düşünüyorsunuz?	İşçinin güvenli olmayan davranışı	Sayı	412	834	1.246
		Satır (%)’si	33.1%	66.9%	100.0%
	İş güvenliği olmayan çalışma ortamı	Sayı	162	128	290
		Satır (%)’si	55.9%	44.1%	100.0%
	İşçinin güvenli olmayan davranışı ve iş güvenliği olmayan çalışma ortamı	Sayı	199	283	482
		Satır (%)’si	41.3%	58.7%	100.0%
	Toplam	Sayı	773	1.245	2.018
		Satır (%)’si	38.3%	61.7%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5’den küçük değildir. En küçük beklenen değer 122,15’dir. Ki Kare (χ^2) = 56,560 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0.000

İş kazasına en fazla neyin sebep olduğunu düşünüyorsunuz? değişkeni ile “Güvenlik Yönetimi” örgüt İklimi değişkeni arasında istatistiksel ilişki vardır sonucuna ulaşılmıştır. İş kazasına en fazla neyin sebep olduğunu düşünüyorsunuz? “İşçinin güvenli olmayan davranışı” cevabını veren çalışanlar “Güvenlik Yönetimi” örgüt ikliminde ağırlıklı olarak pozitif skor değeri almakta buna karşın İş kazasına en fazla neyin sebep olduğunu düşünüyorsunuz? “İş güvenliği olmayan çalışma ortamı” cevabını veren çalışanlar “Güvenlik Yönetimi” örgüt ikliminde ağırlıklı olarak negatif skor değeri almaktadır. İş kazasına en fazla neyin sebep olduğunu düşünüyorsunuz? sorusuna her iki cevabı veren çalışanlar grubu da “Güvenlik Yönetimi” örgüt ikliminde ağırlıklı olarak pozitif skor değeri almıştır. Genel olarak tüm çalışanlar açısından “Güvenlik Yönetimi” örgüt İklimi değişkeni pozitif skor değeri alanların oranı daha fazladır. (% 61,7)

Tablo 33: Çalışma hayatınız boyunca daha önce hiç iş kazasına uğradınız mı? değişkeni ile Mesaiye kalıyor musunuz? değişkeni arasında Ki-kare (x^2) ilişki analizi

		Mesaiye kalıyor musunuz?			
		Evet (fazla- dan günde ... saat)	Hayır	Toplam	
Çalışma hayatınız boyunca daha önce hiç iş kazası- na uğradınız mı?	Evet	Sayı	25	38	63
		Satır (%)'si	39.7%	60.3%	100.0%
	Hayır	Sayı	347	1.608	1.955
		Satır (%)'si	17.7%	82.3%	100.0%
	Toplam	Sayı	372	1.646	2.018
		Satır (%)'si	18.4%	81.6%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 11,61'dir. Ki Kare (x^2) = 19,527 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0.000

Çalışma hayatınız boyunca daha önce hiç iş kazasına uğradınız mı? değişkeni ile Mesaiye kalıyor musunuz? değişkeni arasında istatistiksel ilişki vardır sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma hayatınız boyunca daha önce hiç iş kazasına uğradınız mı? sorusuna hem "Evet" hem de "Hayır" cevabını veren çalışanlarda Mesaiye kalıyor musunuz? sorusuna yoğunlukla "Hayır" cevabı vermişlerdir. Mesai'ye kalmama oranı (%81,6)'dır. Hem mesaiye kalan hem de İş kazasına uğrayanların (% 6,7)'si 25 kişidir.

Tablo 34: Bu işyerinde hiç iş kazası geçirdiniz mi? değişkeni ile “Yönetim Bağlılığı” Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

		“Yönetim Bağlılığı” örgüt iklimi			Toplam
		“Yönetim Bağlılığı” örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	“Yönetim Bağlılığı” örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler		
Bu işyerinde hiç iş kazası geçirdiniz mi?	Evet	Sayı	18	10	28
		Satır (%)’si	64.3%	35.7%	100.0%
	Hayır	Sayı	832	1.158	1.990
		Satır (%)’si	41.8%	58.2%	100.0%
	Toplam	Sayı	850	1.168	2.018
		Satır (%)’si	42.1%	57.9%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5’den küçük değildir. En küçük beklenen değer 11,79’dur. Ki Kare (χ^2) = 5,722 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0.017

Bu işyerinde hiç iş kazası geçirdiniz mi? değişkeni ile “Yönetim Bağlılığı” örgüt İklimi değişkeni arasında istatistiksel ilişki vardır sonucuna ulaşılmıştır. Bu işyerinde hiç iş kazası geçirdiniz mi? sorusuna “Evet” cevabını veren çalışanlar “Yönetim Bağlılığı” örgüt ikliminde ağırlıklı olarak negatif skor değeri almakta buna karşın “Hayır” cevabı verenler ise “Yönetim Bağlılığı” örgüt ikliminde ağırlıklı olarak pozitif skor değeri almıştır. Genel olarak tüm çalışanlar açısından “Yönetim Bağlılığı” örgüt İklimi değişkeni pozitif skor değeri alanların oranı daha fazladır. (% 57,9)

Tablo 35: Bu işyerinde çalışmaktan memnun musunuz? değişkeni ile "Kadercilik" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

		"Kadercilik" örgüt iklimi			
		"Kadercilik" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"Kadercilik" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler	Toplam	
Bu işyerinde çalışmaktan memnun musunuz?	Hayır	Sayı	14	14	28
		Satır (%)'si	50.0%	50.0%	100.0%
	Kısmen	Sayı	65	43	108
		Satır (%)'si	60.2%	39.8%	100.0%
	Evet	Sayı	756	1126	1882
		Satır (%)'si	40.2%	59.8%	100.0%
	Toplam	Sayı	835	1.183	2.018
		Satır (%)'si	41.4%	58.6%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 11,59'dur. Ki Kare (χ^2) = 17,739 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0.000

Bu işyerinde çalışmaktan memnun musunuz? değişkeni ile "Kadercilik" örgüt iklimi değişkeni arasında istatistiksel ilişki vardır sonucuna ulaşılmıştır. Bu işyerinde çalışmaktan memnun musunuz? "Hayır" ve "Evet" cevabını veren çalışanlar "Kadercilik" örgüt ikliminde ağırlıklı olarak pozitif skor değeri almakta buna karşın Bu işyerinde çalışmaktan memnun musunuz? "Kısmen" cevabını veren çalışanlar "Kadercilik" örgüt ikliminde ağırlıklı olarak negatif skor değeri almaktadır. Genel olarak tüm çalışanlar açısından "Kadercilik" örgüt iklimi değişkeni pozitif skor değeri alanların oranı daha fazladır. (% 58,6)

Tablo 36: Bu işyerinde çalışmaktan memnun musunuz? değişkeni ile "Bireysel Sorumluluk" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

		"Bireysel Sorumluluk" örgüt iklimi			Toplam
		"Bireysel Sorumluluk" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"Bireysel Sorumluluk" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler		
Bu işyerinde çalışmaktan memnun musunuz?	Hayır	Sayı	18	10	28
		Satır (%)'si	64.3%	35.7%	100.0%
	Kısmen	Sayı	58	50	108
		Satır (%)'si	53.7%	46.3%	100.0%
	Evet	Sayı	602	1280	1882
		Satır (%)'si	32.0%	68.0%	100.0%
	Toplam	Sayı	678	1.340	2.018
		Satır (%)'si	33.6%	66.4%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 9,41'dir. Ki Kare (χ^2) = 33,577 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0.000

Bu işyerinde çalışmaktan memnun musunuz? değişkeni ile "Bireysel sorumluluk" örgüt iklimi değişkeni arasında istatistiksel ilişki vardır sonucuna ulaşılmıştır. Bu işyerinde çalışmaktan memnun musunuz? sorusuna hem "Hayır" cevabını veren çalışanlar hem de "Kısmen" diye cevap veren tüm çalışanlar "Bireysel sorumluluk" örgüt ikliminde ağırlıklı olarak negatif skor değeri almıştır. Bu işyerinde çalışmaktan memnun musunuz? sorusuna hem "Evet" cevabını veren çalışanlar "Bireysel sorumluluk" örgüt ikliminde ağırlıklı olarak pozitif skor değeri almıştır. Genel olarak tüm çalışanlar açısından "Bireysel sorumluluk" örgüt iklimi değişkeni pozitif skor değeri alanların oranı daha fazladır. (% 66,4)

Tablo 37: Bu işyerinde çalışmaktan memnun musunuz? değişkeni ile "İletişim" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

		"İletişim" örgüt iklimi			
		"İletişim" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"İletişim" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler	Toplam	
Bu işyerinde çalışmaktan memnun musunuz?	Hayır	Sayı	16	12	28
		Satır (%)'si	57.1%	42.9%	100.0%
	Kısmen	Sayı	64	44	108
		Satır (%)'si	59.3%	40.7%	100.0%
	Evet	Sayı	682	1.200	1.882
		Satır (%)'si	36.2%	63.8%	100.0%
	Toplam	Sayı	762	1.256	2.018
		Satır (%)'si	37.8%	62.2%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 109,50'dir. Ki Kare (χ^2) = 27,572 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0.000

Bu işyerinde çalışmaktan memnun musunuz? değişkeni ile "İletişim" örgüt İklimi değişkeni arasında istatistiksel ilişki vardır sonucuna ulaşılmıştır. Bu işyerinde çalışmaktan memnun musunuz? sorusuna hem "Hayır" cevabını veren çalışanlar hem de "Kısmen" diye cevap veren tüm çalışanlar "İletişim" örgüt ikliminde ağırlıklı olarak negatif skor değeri almıştır. Bu işyerinde çalışmaktan memnun musunuz? sorusuna hem "Evet" cevabını veren çalışanlar "İletişim" örgüt ikliminde ağırlıklı olarak pozitif skor değeri almıştır. Genel olarak tüm çalışanlar açısından "İletişim" örgüt İklimi değişkeni pozitif skor değeri alanların oranı daha fazladır. (% 62,2)

Tablo 38: Bu işyerinde çalışmaktan memnun musunuz? değişkeni ile “Kişisel Katılım” Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

		“Kişisel Katılım” örgüt iklimi			Toplam
		“Kişisel Katılım” örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	“Kişisel Katılım” örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler		
Bu işyerinde çalışmaktan memnun musunuz?	Hayır	Sayı	19	9	28
		Satır (%)’si	67.9%	32.1%	100.0%
	Kısmen	Sayı	68	40	108
		Satır (%)’si	63.0%	37.0%	100.0%
	Evet	Sayı	715	1.167	1.882
		Satır (%)’si	38.0%	62.0%	100.0%
	Toplam	Sayı	802	1.216	2.018
		Satır (%)’si	39.7%	60.3%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5’den küçük değildir. En küçük beklenen değer 11,13’dür. Ki Kare (χ^2) = 35,968 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0.000

Bu işyerinde çalışmaktan memnun musunuz? değişkeni ile “Kişisel Katılım” örgüt iklimi değişkeni arasında istatistiksel ilişki vardır sonucuna ulaşılmıştır. Bu işyerinde çalışmaktan memnun musunuz? sorusuna hem “Hayır” cevabını veren çalışanlar hem de “Kısmen” diye cevap veren tüm çalışanlar “Kişisel Katılım” örgüt ikliminde ağırlıklı olarak negatif skor değeri almıştır. Bu işyerinde çalışmaktan memnun musunuz? sorusuna hem “Evet” cevabını veren çalışanlar “Kişisel Katılım” örgüt ikliminde ağırlıklı olarak pozitif skor değeri almıştır. Genel olarak tüm çalışanlar açısından “Kişisel Katılım” örgüt İklimi değişkeni pozitif skor değeri alanların oranı daha fazladır. (% 60,3)

Tablo 39: Bu işyerinde çalışmaktan memnun musunuz? değişkeni ile “Yönetim Bağlılığı” Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

			“Yönetim Bağlılığı” örgüt iklimi		Toplam
			“Yönetim Bağlılığı” örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	“Yönetim Bağlılığı” örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler	
Bu işyerinde çalışmaktan memnun musunuz?	Hayır	Sayı	20	8	28
		Satır (%)’si	71.4%	28.6%	100.0%
	Kısmen	Sayı	70	38	108
		Satır (%)’si	64.8%	35.2%	100.0%
	Evet	Sayı	760	1.122	1.882
		Satır (%)’si	40.4%	59.6%	100.0%
	Toplam	Sayı	850	1.168	2.018
		Satır (%)’si	42.1%	57.9%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5’den küçük değildir. En küçük beklenen değer 11,79’dur. Ki Kare (χ^2) = 35,013 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0.000

Bu işyerinde çalışmaktan memnun musunuz? değişkeni ile “Yönetim Bağlılığı” örgüt İklimi değişkeni arasında istatistiksel ilişki vardır sonucuna ulaşılmıştır. Bu işyerinde çalışmaktan memnun musunuz? sorusuna hem “Hayır” cevabını veren çalışanlar hem de “Kısmen” diye cevap veren tüm çalışanlar “Yönetim Bağlılığı” örgüt ikliminde ağırlıklı olarak negatif skor değeri almıştır. Bu işyerinde çalışmaktan memnun musunuz? sorusuna hem “Evet” cevabını veren çalışanlar “Yönetim Bağlılığı” örgüt ikliminde ağırlıklı olarak pozitif skor değeri almıştır. Genel olarak tüm çalışanlar açısından “Yönetim Bağlılığı” örgüt İklimi değişkeni pozitif skor değeri alanların oranı daha fazladır. (% 57,9)

Tablo 40: Bu işyerinde çalışmaktan memnun musunuz? değişkeni ile “Güvenlik Standartları ve Hedefler” Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

		“Güvenlik Standartları ve Hedefler” örgüt iklimi			Toplam
		“Güvenlik Standartları ve Hedefler” örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	“Güvenlik Standartları ve Hedefler” örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler		
Bu işyerinde çalışmaktan memnun musunuz?	Hayır	Sayı	15	13	28
		Satır (%)’si	53.6%	46.4%	100.0%
	Kısmen	Sayı	60	48	108
		Satır (%)’si	55.6%	44.4%	100.0%
	Evet	Sayı	701	1.181	1.882
		Satır (%)’si	37.2%	62.8%	100.0%
	Toplam	Sayı	776	1.242	2.018
		Satır (%)’si	38.5%	61.5%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5’den küçük değildir. En küçük beklenen değer 10,77’dir. Ki Kare (χ^2) = 17,207 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0.000

Bu işyerinde çalışmaktan memnun musunuz? değişkeni ile “Güvenlik Standartları ve Hedefler” örgüt iklimi değişkeni arasında istatistiksel ilişki vardır sonucuna ulaşılmıştır. Bu işyerinde çalışmaktan memnun musunuz? sorusuna hem “Hayır” cevabını veren çalışanlar hem de “Kısmen” diye cevap veren tüm çalışanlar “Güvenlik Standartları ve Hedefler” örgüt ikliminde ağırlıklı olarak negatif skor değeri almıştır. Bu işyerinde çalışmaktan memnun musunuz? sorusuna hem “Evet” cevabını veren çalışanlar “Güvenlik Standartları ve Hedefler” örgüt ikliminde ağırlıklı olarak pozitif skor değeri almıştır. Genel olarak tüm çalışanlar açısından “Güvenlik Standartları ve Hedefler” örgüt iklimi değişkeni pozitif skor değeri alanların oranı daha fazladır. (%61,5)

Tablo 41: Bu işyerinde çalışmaktan memnun musunuz? değişkeni ile "Güvenlik Yönetimi" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

		"Güvenlik Yönetimi" örgüt iklimi			
		"Güvenlik Yönetimi" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"Güvenlik Yönetimi" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler	Toplam	
Bu işyerinde çalışmaktan memnun musunuz?	Hayır	Sayı	16	12	28
		Satır (%)'si	57.1%	42.9%	100.0%
	Kısmen	Sayı	63	45	108
		Satır (%)'si	58.3%	41.7%	100.0%
	Evet	Sayı	694	1.188	1.882
		Satır (%)'si	36.9%	63.1%	100.0%
	Toplam	Sayı	773	1.245	2.018
		Satır (%)'si	38.3%	61.7%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 10,73'dür. Ki Kare (χ^2) = 24,163 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0.000

Bu işyerinde çalışmaktan memnun musunuz? değişkeni ile "Güvenlik Yönetimi" örgüt İklimi değişkeni arasında istatistiksel ilişki vardır sonucuna ulaşılmıştır. Bu işyerinde çalışmaktan memnun musunuz? sorusuna hem "Hayır" cevabını veren çalışanlar hem de "Kısmen" diye cevap veren tüm çalışanlar "Güvenlik Yönetimi" örgüt ikliminde ağırlıklı olarak negatif skor değeri almıştır. Bu işyerinde çalışmaktan memnun musunuz? sorusuna hem "Evet" cevabını veren çalışanlar "Güvenlik Yönetimi" örgüt ikliminde ağırlıklı olarak pozitif skor değeri almıştır. Genel olarak tüm çalışanlar açısından "Güvenlik Yönetimi" örgüt İklimi değişkeni pozitif skor değeri alanların oranı daha fazladır. (% 61,7)

Tablo 42: Çalıştığınız birimde yaptığınız iş/göreviniz nedir? değişkeni ile "Kişisel Katılım" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

		"Kişisel Katılım" örgüt iklimi		Toplam	
		"Kişisel Katılım" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"Kişisel Katılım" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler		
Çalıştığınız birimde yaptığınız iş/göreviniz nedir?	Yönetici	Sayı	93	197	290
		Satır (%)'si	32.1%	67.9%	100.0%
	Çalışan	Sayı	709	1.019	1.728
		Satır (%)'si	41.0%	59.0%	100.0%
	Toplam	Sayı	802	1.216	2.018
		Satır (%)'si	39.7%	60.3%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 115,25'dir. Ki Kare (χ^2) = 8,327 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0.004

Çalıştığınız birimde yaptığınız iş/göreviniz nedir? değişkeni ile "Kişisel Katılım" örgüt iklimi değişkeni arasında istatistiksel ilişki vardır sonucuna ulaşılmıştır. Çalıştığınız birimde yaptığınız iş/göreviniz nedir? sorusuna "Yönetici" cevabını veren çalışanlar "Kişisel Katılım" örgüt ikliminde ağırlıklı olarak negatif skor değeri almıştır. Çalıştığınız birimde yaptığınız iş/göreviniz nedir? sorusuna "Çalışan" cevabını veren çalışanlar "Kişisel Katılım" örgüt ikliminde ağırlıklı olarak pozitif skor değeri almıştır. Genel olarak tüm çalışanlar açısından "Kişisel Katılım" örgüt iklimi değişkeni pozitif skor değeri alanların oranı daha fazladır. (% 60,3)

Tablo 43: Çalıştığınız birimde yaptığınız iş/göreviniz nedir? değişkeni ile "Yönetim Bağlılığı" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

		"Yönetim Bağlılığı" örgüt iklimi			
		"Yönetim Bağlılığı" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"Yönetim Bağlılığı" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler	Toplam	
Çalıştığınız birimde yaptığınız iş/göreviniz nedir?	Yönetici	Sayı	101	189	290
		Satır (%)'si	34.8%	65.2%	100.0%
	Çalışan	Sayı	749	979	1.728
		Satır (%)'si	43.3%	56.7%	100.0%
	Toplam	Sayı	850	1.168	2.018
		Satır (%)'si	42.1%	57.9%	100.0%

0 hücre (%0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 122,15'dir. Ki Kare (χ^2) = 7,389 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0.007

Çalıştığınız birimde yaptığınız iş/göreviniz nedir? değişkeni ile "Yönetim Bağlılığı" örgüt İklimi değişkeni arasında istatistiksel ilişki vardır sonucuna ulaşılmıştır. Çalıştığınız birimde yaptığınız iş/göreviniz nedir? sorusuna hem "Yönetici" cevabını veren çalışanlar hem de "Çalışan" cevabını veren çalışanlar "Yönetim Bağlılığı" örgüt ikliminde ağırlıklı olarak pozitif skor değeri almıştır. Genel olarak tüm çalışanlar açısından "Yönetim Bağlılığı" örgüt İklimi değişkeni pozitif skor değeri alanların oranı daha fazladır. (% 57,9)

Tablo 44: Çalıştığınız birimde yaptığınız iş/göreviniz nedir? değişkeni ile “Güvenlik Yönetimi” Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

		“Güvenlik Yönetimi” örgüt iklimi			Toplam
		“Güvenlik Yönetimi” örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	“Güvenlik Yönetimi” örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler		
Çalıştığınız birimde yaptığınız iş/göreviniz nedir?	Yönetici	Sayı	93	197	290
		Satır (%)’si	32.1%	67.9%	100.0%
	Çalışan	Sayı	680	1.048	1.728
		Satır (%)’si	39.4%	60.6%	100.0%
	Toplam	Sayı	773	1.245	2.018
		Satır (%)’si	38.3%	61.7%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5’den küçük değildir. En küçük beklenen değer 111,09’dur. Ki Kare (χ^2) = 5,573 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0.018

Çalıştığınız birimde yaptığınız iş/göreviniz nedir? değişkeni ile “Güvenlik Yönetimi” örgüt iklimi değişkeni arasında istatistiksel ilişki vardır sonucuna ulaşılmıştır. Çalıştığınız birimde yaptığınız iş/göreviniz nedir? sorusuna hem “Yönetici” cevabını veren çalışanlar hem de “Çalışan” cevabını veren çalışanlar “Güvenlik Yönetimi” örgüt ikliminde ağırlıklı olarak pozitif skor değeri almıştır. Genel olarak tüm çalışanlar açısından “Güvenlik Yönetimi” örgüt iklimi değişkeni pozitif skor değeri alanların oranı daha fazladır. (% 57,9)

3.3. Örgüt Güvenlik İklimi Ölçeğine Yönelik Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçlarının Yorumlanması

Faktör analizi, temel amacı birbirleri ile ilişki olduğu düşünülen çok sayıdaki değişken arasındaki ilişkilerin anlaşılmasını ve yorumlanmasını kolaylaştırmak için daha az sayıdaki temel boyuta indirgemek veya özetlemektir. Diğer bir ifade ile faktör analizi, aralarında ilişki bulunan çok sayıda değişkenden oluşan bir veri setine ait temel faktörlerin ortaya çıkarılarak araştırmacı tarafından veri setinde yer alan kavramlar arasındaki ilişkilerin daha kolay anlaşılmasına yardımcı olmaktadır.

Faktör analizinde ilk olarak araştırma bağlamında kullanılan veri setinin temel faktörlerin (boyutların) neler olduğu ve bu faktörlerden her birinin değişkenlerden her birini açıklama derecesini belirlenir. Bu şekilde

çok sayıda değişkenden oluşan veri setini daha az sayıda yeniden oluşturulmuş kavramsal faktörler cinsinden ifade etme ve anlama imkânına sahip olunur. Etkin bir faktör analizinde toplam veri setini en iyi temsil edebilen ancak mümkün olduğunca az sayıda faktörden oluşan bir çözüm olması arzu edilen özelliktir. İyi bir faktör analizi sonucunun hem basit hem de yorumlama becerisinin iyi olması tercih edilmektedir.

Faktör analizinde örneklemden elde edilen verilerin yeterliliğinin saptanması için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi yapılmaktadır. Kaiser bulunan değeri 1'e yaklaştıkça mükemmel, 0.50'nin altında ise kabul edilemez. 0.90'larda mükemmel, 0.80'lerde çok iyi, 0.70'lerde iyi, 0.60'larda vasat ve 0.50'lerde kötü olduğunu belirtmektedir. Benzer şekilde Bartlett Testi, korelasyon matrisinin, bütün diyagonal terimlerinin 1 ve diyagonal olmayan terimlerin 0 olduğu birim matris olup olmadığını test etmek amacıyla kullanılabilir. Söz konusu test, verilerin çoklu normal dağılımdan gelmiş olmasını gerektirir¹.

Tablo 45: Değişkenlerin Tanımsal İstatistikleri

Değişkenler	Ortalama	Std. Sapma	Gözlem Sayısı (N)
B1.1. İşletmemde iş sağlığı ve güvenliği konuları ile ilgili etkili bir iletişim vardır.	4,53	0,772	2.018
B1.2. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yapılması gereken işler her zaman yerine getirilir.	4,55	0,722	2.018
B1.3. İş sağlığı ve güvenliği konusunda özenli çalışmam, başarıyı olumlu yönde etkiler.	4,60	0,720	2.018
B1.4. İşletmede işlerin en kısa yoldan yapılması önemlidir.	3,72	1,443	2.018
B1.5. İşletmede sadece birkaç kişi iş sağlığı ve güvenliği ile ilgilenir.	3,06	1,631	2.018
B1.6. Çalışma prosedürlerindeki değişiklikler ve bunların iş sağlığı ve güvenliği üzerindeki etkisi çalışanlara iletilir.	4,66	0,643	2.018
B1.7. Yönetim, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunların ortaya çıkması durumunda kararlı davranışlar sergiler.	4,69	0,644	2.018
B1.8. İşimde risk almaktan kaçınmam.	3,24	1,588	2.018
B1.9. İşletmede iş sağlığı ve güvenliği konusunda sürekli iyileştirme süreci mevcuttur.	4,46	0,973	2.018
B1.10. Kazalar işin bir parçası olarak hoş görülür.	4,24	1,328	2.018

1 Akgül Aziz, Çevik Osman, İstatistiksel Analiz Teknikleri: SPSS'de İşletme Yönetimi Uygulamaları, Emek Ofset Ltd. Şti., Ankara 2003, s.428

B1.11. Çalışma arkadaşlarımlın güvenliğini gözetirim / güvenliğine dikkat ederim.	4,64	0,820	2.018
B1.12. Toplantılar iş sağlığı ve güvenliği konularını da içerir.	4,51	0,833	2.018
B1.13. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önemli konularda yönetimi bilgilendiririm.	4,65	0,736	2.018
B1.14. İşletmemizde iş sağlığı ve güvenliği yüksek öncelik taşır.	4,57	0,830	2.018
B1.15. Ne yaparsam yapayım kazaların gerçekleşmesini engelleyemem.	2,59	1,511	2.018
B1.16. Güvenlik toplantılarının sonuçları hakkında bilgilendiriliriz.	4,50	0,909	2.018
B1.17. İşletmede iş sağlığı ve güvenliği konusunda geliştirilmiş başarı standartları mevcuttur.	4,40	0,910	2.018
B1.18. Birim yöneticileri etkin bir şekilde/faal olarak iş sağlığı ve güvenliğine destek olurlar.	4,45	0,936	2.018
B1.19. İşletmede iş sağlığı ve güvenliği konusunda verilen eğitimler yeterli değildir.	4,01	1,423	2.018
B1.20. İşyerinde oluşabilecek riskler ve bunların yaratacağı sonuçlar eğitimlerde anlatılır.	4,41	1,013	2.018
B1.21. İşyerinde yönetim, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konuları görmemezlikten gelmektedir.	4,20	1,416	2.018
B1.22. Yönetim çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki endişelerini dinler.	4,37	1,042	2.018
B1.23. İşimi yaparken, güvenli şekilde çalışmam şarttır.	4,60	0,870	2.018
B1.24. Bana güvenli şekilde çalışmam için neler yapmam gerektiği gösterilmiştir.	4,52	0,975	2.018
B1.25. İşletmede güvensiz davranışlar hoş görülür.	4,38	1,284	2.018
B1.26. Yönetim, iş kazalarını önlemek için yeterince çaba gösterir.	4,34	1,122	2.018
B1.27. Çalışanlar her zaman işletmenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda yüksek düzeye gelmesini amaçlarlar.	4,40	1,018	2.018
B1.28. Amirim, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevcut konular ve sorunlar hakkında bana her zaman bilgi vermez.	3,91	1,458	2.018
B1.29. Birim yöneticileri sadece kazalardan sonra iş sağlığı ve güvenliği ile ilgilenirler.	3,43	1,747	2.018
B1.30. Her zaman kazaları ve olayları rapor ederiz.	4,57	0,976	2.018
B1.31. İşletmede yaşanan kazalardan ders alınarak iş sağlığı ve güvenliği konusunda ilerleme/gelişme kaydedilir.	4,39	1,010	2.018
B1.32. Eğer iş sağlığı ve güvenliği konusunda sürekli endişelenirsem, bu durum işimi yapmamı engeller.	3,72	1,442	2.018
B1.33. Yöneticiler ve amirler iş sağlığı ve güvenliği prosedürlerine uyulmadığı zaman endişelerini dile getirirler.	4,36	1,056	2.018

B1.34. Tüm çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği konusunda faaldir/ etkin rol oynar.	4,41	0,977	2.018
B1.35. Bizi meşgul eden başka önceliklerimiz olmadığı zaman, iş sağlığı ve güvenliğine önem veririz.	3,28	1,715	2.018
B1.36. Güvensiz davranışlar sergileyen çalışanlar için yönetim tarafından gerekli disiplin önlemleri alınır.	4,44	1,009	2.018
B1.37. Yönetim, güvensiz uygulamalar konusunda uyarıldığında, düzeltici önlemler her zaman alınır.	4,53	0,836	2.018
B1.38. Çalıştığım bölümü ilgilendiren diğer bölümlerdeki işlerle ilgili olarak iş sağlığı ve güvenliği konularında iletişim sağlanır.	4,59	0,810	2.018
B1.39. İşyerinde, amirler iş sağlığım ve güvenliğim konusunda ilgilidirler.	4,55	0,877	2.018
B1.40. İş sağlığı ve güvenliği hedefleri çalışanlar tarafından tanımlanır.	3,88	1,332	2.018
B1.41. İşyerimde iş sağlığı ve güvenliğini geliştirmek için hiç bir şey yapamam.	3,80	1,568	2.018
B1.42. İşyerimde yönetim iş sağlığı ve güvenliği problemlerini düzeltmekte hızlı davranır.	4,39	1,053	2.018
B1.43. İşletmede iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yüksek öncelik taşır.	4,47	0,953	2.018
B1.44. İş sağlığı ve güvenliği konusunda ben ve iş arkadaşlarım birbirimize yardım ederiz.	4,48	0,968	2.018
B1.45. Yönetim kazalar gerçekleştiikten sonra harekete geçer.	3,74	1,618	2.018
B1.46. Yönetim, iş sağlığı ve güvenliği konularında öncülük/ liderlik eder.	4,43	1,040	2.018
B1.47. İşletmenin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki başarısı gelişmektedir/artmaktadır.	4,57	0,826	2.018
B1.48. Amirim iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bilgileri her zaman benimle paylaşır.	4,50	0,887	2.018
B1.49. İş sağlığı ve güvenliği konusundaki hedefler, yönetim tarafından düzenli olarak gözden geçirilir.	4,59	0,791	2.018

Tablo 45'de analizde kullanılan değişkenlerin ortalaması, standart hatası ve gözlem sayısı yer almaktadır. Tablo 46'da faktör analizi yönteminde örneklemden elde edilen verilerde örneklem yeterliliği sonuçları ve açıklayıcı faktör modelinin kullanılması uygunluğu için Bartlett küresellik test sonuçları verilmiştir.

Tablo 46: Örneklem Yeterliliği ve Küresellik Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği		0,947
Bartlett Küresellik Testi	Ki - Kare	28.948,121
	Ser. Der.	1.176
	Anlamlılık Düzeyi (P)	0,000

Analizde yer alan 2.018 çalışan için örneklemden elde edilen verilerde örneklem yeterliliğinin saptanması için hesaplanan Kaiser - Meyer - Olkin (KMO) test sonucu 0,947'dir. Buna göre KMO test istatistiği sonucu çok iyi olarak bulunmuştur. Yani örneklemden elde edilen verilerin yeterliliği sağlanmıştır. Açıklayıcı faktör analizi modelinin uygunluğunu ve korelasyon matrisinin birim matris olup olmadığını test eden Bartlett test sonucu 28.948,121 ve P değeri de 0,000 olarak hesaplanmıştır. Buna göre "yığın korelasyon matrisi birim matristir" şeklindeki H0 hipotezi red edildiğinden, yığın korelasyon matrisinin birim matris olmadığı kabul edilir. Yani çalışmada açıklayıcı faktör modelinin kullanılması uygundur sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 47'de faktör analizi yönteminde faktörlerin özdeğerleri ve varyansı açıklama yüzdeleri sonuçları verilmiştir.

Tablo 47: Faktörlerin Özdeğerleri ve Varyansı Açıklama Yüzdeleri

Bileşen	Başlangıç Özdeğerler			Döndürülmüş Faktör Yükleri		
	Toplam	Varyansı Açık. Yüzdesi	Toplam Yüzdesi	Toplam	Varyansı Açık. Yüzdesi	Toplam Yüzdesi
1	7,076	22,387	22,387	3,634	12,114	12,114
2	2,618	8,727	31,114	2,793	9,311	21,425
3	1,396	4,654	35,768	2,328	7,759	29,184
4	1,267	4,224	39,992	2,319	7,729	36,913
5	1,220	4,067	44,059	2,095	6,983	43,896
6	1,113	3,709	47,768	1,315	4,382	48,279
7	1,007	3,357	51,125	1,214	4,045	52,324
8	0,971	3,238	54,363			
9	0,901	3,004	57,367			
10	0,837	2,789	60,156			
11	0,977	1,493	61,649			

12	0,956	1,451	63,100
13	0,927	1,392	64,492
14	0,900	1,281	65,773
15	0,878	1,280	67,054
16	0,831	1,248	68,302
17	0,803	1,240	69,541
18	0,788	1,208	70,749
19	0,770	1,171	71,921
20	0,741	1,113	73,033
21	0,726	1,082	74,115
22	0,720	1,069	75,184
23	0,693	1,015	76,199
24	0,688	1,004	77,204
25	0,677	1,004	78,207
26	0,648	1,003	79,211
27	0,647	1,000	80,211
28	0,622	1,000	81,211
29	0,611	0,999	82,209
30	0,602	0,998	83,208
31	0,597	0,998	84,206
32	0,582	0,989	85,194
33	0,573	0,997	86,191
34	0,559	0,994	87,185
35	0,545	0,992	88,178
36	0,539	0,990	89,168
37	0,521	0,990	90,158
38	0,513	0,988	91,146
39	0,502	0,986	92,132
40	0,478	0,976	93,108
41	0,461	0,942	94,050
42	0,461	0,940	94,990
43	0,437	0,891	95,881
44	0,432	0,882	96,763
45	0,422	0,762	97,525
46	0,396	0,707	98,232
47	0,384	0,684	98,915
48	0,362	0,553	99,468
49	0,358	0,531	100,000

Tablo 42’de görüldüğü gibi ilk aşamada analizde kullanılan değişken sayısı kadar yani 49 tane faktör elde edilmiştir. Tabloda yer alan özdeğerler, faktörlerin varyansını göstermektedir. Birinci faktörün varyansı 7,076’dır. Analizde kullanılan değişken sayısı 49 olduğu için toplam varyans 49’a eşittir. Birinci faktör toplam varyansın yüzde 22,387’sini ikinci faktör toplam varyansın yüzde 8,727’sini, Üçüncü faktör toplam varyansın yüzde 4,654’ünü açıklamakta ve varyansın açıklanma gücü faktör sayısı arttıkça azalarak küçülmektedir. İlk yedi faktör toplam varyansın yüzde 52,324’ünü açıklamaktadır.

Bu aşamaya kadar iyi bir faktör analizi için gerekli olan boyut indirgeme ve bağımsızlık şartları sağlanmıştır. Üçüncü şart faktörlerin kavramsal anlamlılığının sağlanmasıdır. Bunun için her bir değişken ile her bir faktör arasındaki ilişkiyi gösteren faktör yükü değeri olarak adlandırılan korelasyon katsayılarının bulunması lazımdır.

Faktörler için kavramsal anlamlılığın daha iyi ifade edilip edilemeyeceğini belirleyebilmek amacıyla Varimax döndürme yöntemi uygulanarak döndürülmüş faktör yükü matrisi hesap edilmiş ve Tablo 48’de gösterilmiştir.

Tablo 48: Döndürülmüş Faktör Yükleri Matrisi

Değişkenler	Bileşenler						
	1	2	3	4	5	6	7
B1.5. İşletmede sadece birkaç kişi iş sağlığı ve güvenliği ile ilgilenir.	0,879						
B1.20. İşyerinde oluşabilecek riskler ve bunların yaratacağı sonuçlar eğitimlerde anlatılır.	0,749						
B1.47. İşletmenin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki başarısı gelişmektedir / artmaktadır.	0,727						
B1.43. İşletmede iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yüksek öncelik taşır.	0,702						
B1.31. İşletmede yaşanan kazalardan ders alınarak iş sağlığı ve güvenliği konusunda ilerleme / gelişme kaydedilir.	0,665						
B1.18. Birim yöneticileri etkin bir şekilde / faal olarak iş sağlığı ve güvenliğine destek olurlar.	0,655						
B1.24. Bana güvenli şekilde çalışmam için neler yapmam gerektiği gösterilmiştir.	0,641						
B1.9. İşletmede iş sağlığı ve güvenliği konusunda sürekli iyileştirme süreci mevcuttur.	0,609						
B1.19. İşletmede iş sağlığı ve güvenliği konusunda verilen eğitimler yeterli değildir.	0,553						
B1.26. Yönetim, iş kazalarını önlemek için yeterince çaba gösterir.	0,550						

B1.2. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yapılması gereken işler her zaman yerine getirilir.	0,431
B1.42. İşyerimde yönetim iş sağlığı ve güvenliği problemlerini düzeltmekte hızlı davranır.	0,794
B1.46. Yönetim, iş sağlığı ve güvenliği konularında öncülük / liderlik eder.	0,774
B1.29. Birim yöneticileri sadece kazalardan sonra iş sağlığı ve güvenliği ile ilgilenirler.	0,738
B1.37. Yönetim, güvensiz uygulamalar konusunda uyarıldığında, düzeltici önlemler her zaman alınır.	0,734
B1.21. İşyerinde yönetim, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konuları görmemezlikten gelmektedir.	0,687
B1.45. Yönetim kazalar gerçekleşikten sonra harekete geçer.	0,669
B1.7. Yönetim, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunların ortaya çıkması durumunda kararlı davranışlar sergiler.	0,666
B1.39. İşyerinde, amirler iş sağlığı ve güvenliğim konusunda ilgilidirler.	0,608
B1.36. Güvensiz davranışlar sergileyen çalışanlar için yönetim tarafından gerekli disiplin önlemleri alınır.	0,594
B1.33. Yöneticiler ve amirler iş sağlığı ve güvenliği prosedürlerine uyulmadığı zaman endişelerini dile getirirler.	0,423
B1.28. Amirim, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevcut konular ve sorunlar hakkında bana her zaman bilgi vermez.	0,848
B1.22. Yönetim çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki endişelerini dinler.	0,693
B1.6. Çalışma prosedürlerindeki değişiklikler ve bunların iş sağlığı ve güvenliği üzerindeki etkisi çalışanlara iletilir.	0,691
B1.1. İşletmemde iş sağlığı ve güvenliği konuları ile ilgili etkili bir iletişim vardır.	0,678
B1.48. Amirim iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bilgileri her zaman benimle paylaşır.	0,656
B1.12. Toplantılar iş sağlığı ve güvenliği konularını da içerir.	0,654
B1.38. Çalıştığım bölümü ilgilendiren diğer bölümlerdeki işlerle ilgili olarak iş sağlığı ve güvenliği konularında iletişim sağlanır.	0,625
B1.13. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önemli konularda yönetimi bilgilendiririm.	0,593
B1.16. Güvenlik toplantılarının sonuçları hakkında bilgilendiriliriz.	0,565

B1.35. Bizi meşgul eden başka önceliklerimiz olmadığı zaman, iş sağlığı ve güvenliğine önem veririz.	-0,778	
B1.44. İş sağlığı ve güvenliği konusunda ben ve iş arkadaşlarım birbirimize yardım ederiz.	0,746	
B1.40. İş sağlığı ve güvenliği hedefleri çalışanlar tarafından tanımlanır.	0,722	
B1.30. Her zaman kazaları ve olayları rapor ederiz.	0,602	
B1.27. Çalışanlar her zaman işletmenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda yüksek düzeye gelmesini amaçlarlar.	0,581	
B1.25. İşletmede güvensiz davranışlar hoş görülür.		0,719
B1.10. Kazalar işin bir parçası olarak hoş görülür.		0,684
B1.15. Ne yaparsam yapayım kazaların gerçekleşmesini engelleyemem.	-0,682	
B1.41. İşyerimde iş sağlığı ve güvenliğini geliştirmek için hiç bir şey yapamam.	0,641	
B1.8. İşimde risk almaktan kaçınmam.	-0,425	
B1.49. İş sağlığı ve güvenliği konusundaki hedefler, yönetim tarafından düzenli olarak gözden geçirilir.		0,745
B1.17. İşletmede iş sağlığı ve güvenliği konusunda geliştirilmiş başarı standartları mevcuttur.		0,699
B1.14. İşletmemizde iş sağlığı ve güvenliği yüksek öncelik taşır.		0,673
B1.34. Tüm çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği konusunda faaldir/etkin rol oynar.		0,651
B1.4. İşletmede işlerin en kısa yoldan yapılması önemlidir.		0,108
B1.11. Çalışma arkadaşlarımla güvenliğimi gözetirim / güvenliğime dikkat ederim.		0,705
B1.23. İşimi yaparken, güvenli şekilde çalışmam şarttır.		0,697
B1.3. İş sağlığı ve güvenliği konusunda özenli çalışmam, başarımla olumlu yönde etkiler.		0,657
B1.32. Eğer iş sağlığı ve güvenliği konusunda sürekli endişelenirsem, bu durum işimi yapmamı engeller.		0,214

Döndürülmüş faktör yükü matrisi, faktör analizi sonuçlarının yorumlanmasına bir temel teşkil etmektedir. Faktör yükü matrisinden çıkarılan ilişkiler bütünü örgüt güvenlik iklimi ölçeği ile çalışanların güvenlik yönetimi, yönetimin bağlılığı, iletişim, kişisel katılım, kadercilik, güvenlik standartları ve hedefler ve bireysel sorumluluk faktör derecelerini yansıtmaktadır. Analizde yer alan 2.018 çalışanın beklenti değişiminin ne çeşit bir derecelendirilme ile izlenmesi gerektiği

konusunda yol gösterici olmaktadır. Bundan sonraki aşamada faktörlerin adlandırılması ve yorumlanması yapılacaktır.

Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği algısını ölçmek ve çalışanların duygu durumlarının değerlendirilmesi, çalışanların sahip oldukları tekil duygu durum ve genel faktör değerlendirilmesi için yapılan analizde elde edilen faktörleri, faktörde yer alan değişkenlerin yoğunlaşmalarına göre isimlendirilirse, birinci faktöre “Güvenlik Yönetimi”, ikinci faktöre “Yönetimin Bağlılığı”, üçüncü faktöre “İletişim”, dördüncü faktöre “Kişisel Katılım”, beşinci faktöre “Kadercilik”, altıncı faktöre “Güvenlik Standartları ve Hedefler” ve yedinci faktöre de “Bireysel Sorumluluk” ismi verilmiştir.

Analizde kullanılan 49 değişken 7 faktöre indirgenmiştir. Analiz sonucunda çalışanların bu faktörlere göre sıralanabilmesi için iki yöntem vardır. İlk yöntemde, çalışanlar, hesaplanmış her bir faktörde aldıkları değerlere göre ya da toplam varyansın açıklama yüzdeleri ile ağırlıklandırılmaları suretiyle hesaplanan genel faktöre göre sıralanabilir ya da ikinci olarak ise, kavramsal anlamlılık içererek isimlendirilen faktörlere göre sıralanabilirler. Bu çerçevede bu analizde çalışanların hesaplanan genel faktör değerlerine göre önem düzeyleri sıralaması yapılmıştır. Buna göre pozitif faktör değeri alanlar ile negatif faktör değeri alan kişiler olmak üzere iki grup oluşturulmuştur.

Tablo 49: Güvenlik İklim Ölçeği Frekans Dağılımı

Güvenlik İklimi	Frekans	Yüzdesi
Negatif Genel Faktör Skoru olan Kişiler	791	39,2
Pozitif Genel Faktör Skoru olan Kişiler	1.227	60,8
Toplam	2.018	100,0

Tablo 49’da verilen değerler incelendiğinde genel olarak çalışanların % 60,8’i genel güvenlik iklimi faktöründe “pozitif” değer almıştır. Yani sonuç olarak çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algısı olumludur denilebilir.

3.4. Çok Boyutlu Ölçekleme (ÇBÖ) Analizi

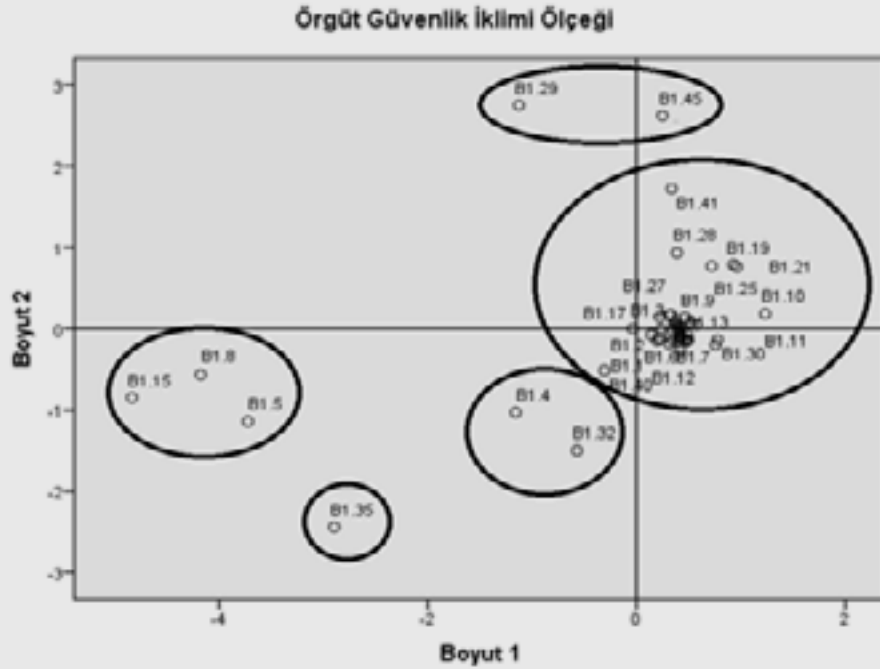
Çok boyutlu ölçekleme analizi, karar birimleri arasındaki ilişkileri göstermek için elde edilen veriyi daha farklı boyutlarda yapılandırma ile görselleştiren istatistiksel bir araçtır. Çok boyutlu ölçekleme analizinde

değişkenler için herhangi bir dağılım varsayımına gerek duyulmadan, hesaplanmış uzaklık ölçülerini bir fonksiyon yardımıyla kullanarak gösterim uzaklıkları elde edilmeye çalışılır. Amaç, değişkenlerin yapısının görsel olarak (iki veya üç boyutlu grafikler yardımıyla) daha kolay bir biçimde raporlanmasıdır. Yani kısaca çok boyutlu ölçekleme analizi, bir boyut indirgeme yöntemidir.

Çok değişkenli istatistiksel analiz yöntemlerinden biri olan çok boyutlu ölçekleme analizi bir boyut indirgeme tekniği olarak kullanılır. Ayrıca değişkenlerin ya da kişilerin aralarındaki benzerlikleri veya farklılıkları sıralayan ve hipotez testlerinin kurulmasına ve verinin bağıllık yapısının incelenmesine yardımcı olan bir tekniktir.

Çok boyutlu ölçekleme yöntemi, veriler ile ilgili dağılım varsayımı gerektirmeyen bir yöntemdir. ÇBÖ, değişkenlerin tipine bağlı olarak hesaplanan nesnelere arasındaki uzaklıkları en az hata ile temsil edecek ÇBÖ gösterim uzaklıklarını herhangi bir regresyon yöntemi (doğrusal, polinomial, monotonic vb.) aracılığı ile belirlenmeyi sağlar. ÇBÖ yönteminde veri uzaklık matrisinden elde edilen kişiler ya da değişkenler arası uzaklıkların daha az boyutlu bir uzayda grafiksel olarak gösterilmesine grafiksel gösterim adı verilir. Grafiksel gösterimi elde etmek için veri koordinatlarının en az hata ile grafiksel gösterim koordinatlarına dönüştürülmesi gerekmektedir. n kişi ya da değişken arasındaki uzaklıklar simetrik ve yansılardır. n değişken arasından $(n - 1) / 2$ çift uzaklık hesaplanır. Bu orijinal uzaklıklar mutlak uzaklıklar olarak alınarak işlenirler. Bu uzaklıklara göre, uygun ve daha az boyutlu bir geometrik gösterim elde etmek için orijinal uzaklıklara oldukça yakın bir gösterim koordinat sistemi elde edilmeye çalışılır. Orijinal uzaklıklar ile yapılandırma uzaklıkları arasındaki uygunluğu ölçen ölçüye stress ölçüsü adı verilir. ÇBÖ yöntemi, uzaklık matrislerinden yararlanarak çözüm yapar. Bu nedenle veri tipine uygun uzaklık matrislerini hesaplamak gerekir. ÇBÖ uzaklıklar matrisini farklılık matrisi olarak ele alır. Eğer veriler aralıklı ya da orantılı ölçekli olarak elde edilmiş ise uzaklık değerleri Öklid uzaklığı, Karesel Öklid uzaklığı, Chebychef, CityBlock, Minkowski uzaklıkları biçiminde hesaplanabilir. ÇBÖ analizi nesne ya da birimlerin birbirine benzerliği temeline dayandığından, birimlerin birbirlerine benzerliğinin ölçülmesi önemlidir. Bu amaçla veri türüne bağlı olarak değişik benzerlik ölçüleri kullanılabilir.²

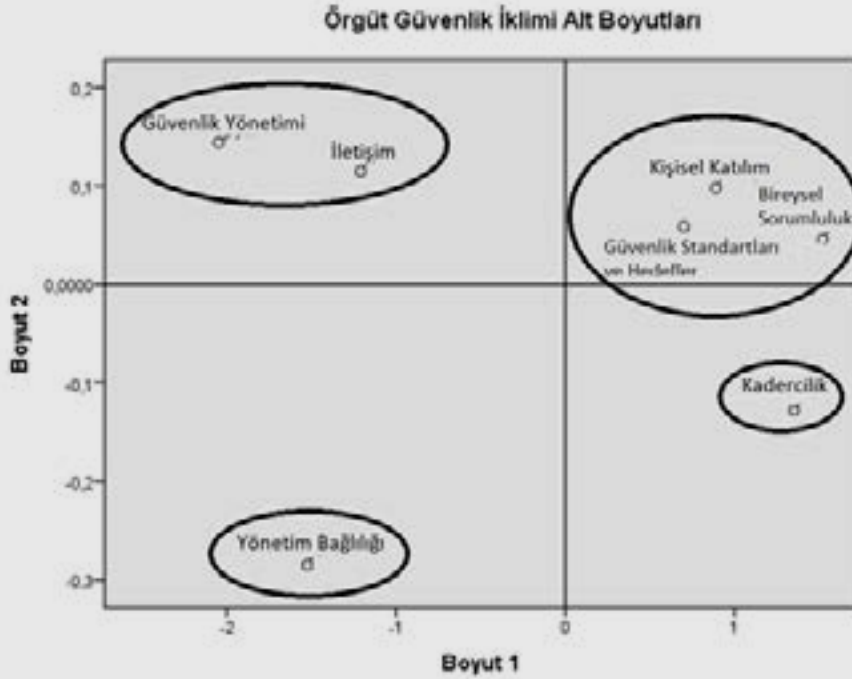
2 Gündüz, Selim, "Uzaklık Fonksiyonlarının Çok Boyutlu Ölçekleme Algoritmalarındaki Etkinliğinin İncelenmesi ve Uygulamalar" Çukurova Üni. Fen Bilimler Enstitüsü, Y. Lisans Tezi, 2011, Adana, s. 46 - 47.



Şekil 26: "Güvenlik İklimi Ölçeği" Değişkenlerinin Çok Boyutlu Ölçekleme Haritası

Şekil 26'da görüldüğü gibi çalışanlar açısından beş farklı boyutta güvenlik iklimi ölçeği sorularının gruplandırıldığı görülmektedir. Grup dışında kalan ayrı gruplar oluşturan değişkenler; ilk olarak "B1.29. Birim yöneticileri sadece kazalardan sonra iş sağlığı ve güvenliği ile ilgilenirler." ve "B1.45. Yönetim kazalar gerçekleştikten sonra harekete geçer." değişkenleridir. İkinci olarak "B1.5. İşletmede sadece birkaç kişi iş sağlığı ve güvenliği ile ilgilenir.", "B1.8. İşimde risk almaktan kaçınmam." ve "B1.15. Ne yaparsam yapayım kazaların gerçekleşmesini engelleyemem." değişkenleridir. Üçüncü olarak "B1.35. Bizi meşgul eden başka önceliklerimiz olmadığı zaman, iş sağlığı ve güvenliğine önem veririz." değişkenidir. Dördüncü olarak "B1.4. İşletmede işlerin en kısa yoldan yapılması önemlidir." ve "B1.32. Eğer iş sağlığı ve güvenliği konusunda sürekli endişelenirsem, bu durum işimi yapmamı engeller." değişkenleridir. Beşinci son grupta ise kalan diğer değişkenler gruplanmıştır.

Araştırmanın bu aşamasında çalışanlar için "güvenlik iklimi ölçeği" altında yer güvenlik yönetimi, yönetimin bağlılığı, iletişim, kişisel katılım, kadercilik, güvenlik standartları ve hedefler ve bireysel sorumluluk alt boyutları için çok boyutlu ölçekleme haritası Şekil 23'de gösterilmiştir.



Şekil 27: "Güvenlik İklimi Ölçeği" Alt Boyutları İçin Çok Boyutlu Ölçkleme Haritası

Şekil 27'de görüldüğü gibi çalışanlar açısından güvenlik iklimi alt boyutları dört gruba ayrılmıştır. İlk grup "Kadercilik" alt boyutudur. İkinci grup "Yönetim Bağlılığı" boyutudur. Üçüncü grupta "Güvenlik Yönetimi" ve "İletişim" alt boyutları vardır. Dördüncü grupta ise "Kışisel Katılım", "Bireysel Sorumluluk" ve "Güvenlik Standartları ve Hedefler" alt boyutları yer almaktadır.

3.5. "Güvenlik İklimi Ölçeği" Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi

Korelasyon, iki veya daha fazla değişken arasında bir istatistiksel olarak ilişki olup olmadığını, eğer ilişki varsa bu ilişkinin gücünü ve yönünü belirlememizi sağlayan istatistiksel bir tekniktir. Farklı durumlar için farklı korelasyon katsayıları geliştirilmiştir. Bunlardan en iyi bilineni ve çalışmalarda en sık kullanılanı Pearson moment çarpım korelasyon katsayısıdır.

Hesaplanan Pearson moment çarpım korelasyon katsayısı -1 ile +1 arasında değer alır. Değişkenler arası korelasyon değerinin pozitif (+) olması durumunda değişkenler aynı yönde değişmiş demektir. Değişkenler arası korelasyon katsayısının (+) olması iki değişkenin aynı

yönde bir ilişkide içinde bulunduğunu, korelasyon katsayısının negatif (-) olması ise iki değişkenin ters yönlü bir ilişki içinde bulunduğunu gösterir. Eğer iki değişken arasındaki artış veya azalış birbirine bağlı değilse korelasyon değeri sıfır olur. Bu da değişkenler arasında ilişki yoktur şeklinde yorumlandırılır.

Çalışmanın bu aşamasında "Güvenlik İklimi Ölçeği" Alt Boyutları arasında Pearson moment çarpım korelasyon katsayısı hesaplanmıştır.

Tablo 50: "Güvenlik İklimi Ölçeği" Alt Boyutları Arasında Pearson Moment Çarpım Korelasyon

		Kadercilik	Bireysel Sorumluluk	İletişim	Kişisel Katılım	Yönetim Bağlılığı	Güvenlik Standartları ve Hedefler	Güvenlik Yönetimi
Kadercilik	Pearson Korelasyon	1	0,153**	0,243**	0,121**	0,358**	0,171**	0,281**
	Anlamlılık Düzeyi (P)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Bireysel Sorumluluk	Pearson Korelasyon	0,153**	1	0,456**	0,257**	0,340**	0,386**	0,408**
	Anlamlılık Düzeyi (P)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
İletişim	Pearson Korelasyon	0,243**	0,456**	1	0,382**	0,655**	0,603**	0,737**
	Anlamlılık Düzeyi (P)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
Kişisel Katılım	Pearson Korelasyon	0,121**	0,257**	0,382**	1	0,306**	0,413**	0,447**
	Anlamlılık Düzeyi (P)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
Yönetim Bağlılığı	Pearson Korelasyon	0,358**	0,340**	0,655**	0,306**	1	0,478**	0,653**
	Anlamlılık Düzeyi (P)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000

Güvenlik Standartları ve Hedefler	Pearson Korelasyon	0,171**	0,386**	0,603**	0,413**	0,478**	1	0,611**
	Anamlılık Düzeyi (P)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
Güvenlik Yönetimi	Pearson Korelasyon	0,281**	0,408**	0,737**	0,447**	0,653**	0,611**	1
	Anamlılık Düzeyi (P)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	

** . Korelasyon Katsayısı %1 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır.

Tablo 50 incelendiğinde; "Güvenlik İklimi Ölçeği" tüm alt boyutları arasında (+) pozitif yönlü ilişki vardır. Tüm boyutlar arasındaki Pearson moment çarpım korelasyon katsayısı istatistiksel olarak anlamlıdır. (P değeri $< \alpha = 0,05$).

Boyutlar arası korelasyonlar zayıf (korelasyon değeri $< 0,249$), orta ($0,250 < \text{korelasyon değeri} < 0,499$) ve güçlü ($0,500 < \text{korelasyon değeri} < 0,749$) düzeylerdedir.

BÖLÜM-4

ODAK GRUP SONUÇLARI

4.1. Amaç ve Kapsam

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi'nin (ÇASGEM), Human Dynamics – Public Sector Consulting ve Proje Kıdemli Uzmanı Doç. Dr. Murat ATAN arasında 10 Mart 2017 tarihinde "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi'nin Kurumsal Kapasitesinin Güçlendirilmesi İçin Teknik Destek Projesi" Hizmet Alımı Sözleşmesi imzalanmıştır. Söz konusu sözleşmenin ekinde yer alan teknik şartnamenin, "Kullanılacak Veri Toplama Yöntemleri" başlıklı 4. bölümünün 3. maddesinde, "Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı" konusunda sektörle ilgili kamu kurum ve kuruluşlarının katılımı ile 1 odak grup toplantısı gerçekleştirileceği hükme bağlanmıştır. Söz konusu odak grup toplantısı 30 Mayıs 2017 tarihinde ÇASGEM Başkanı Sn. Abdurrahim ŞENOCAK ve İŞKUR Genel Müdür Yardımcısı Sn. Kadri KABAK'ın katılımıyla Limak Ambassadore Hotel, Ankara'da gerçekleştirilmiştir.

Tablo 51: Odak Grup Toplantısı ile İlgili Bilgiler

Odak Grup Toplantısı Masa No	Tarihi	Yeri	İlgili Konu	Katılımcı Sayısı
1	30 Mayıs 2017	Ankara	Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı	22

Odak grup toplantısına, ilgili alt konuları temsil eden kamu kurum ve kuruluşların temsilcileri, sivil toplum kuruluşları temsilcileri, dernek ve vakıf temsilcileri ve üniversite yetkilileri de katılmıştır. Tablodaki katılımcı sayılarına bunlar dâhil edilmiştir. Odak grup toplantısında temsil edilen kamu kurum ve kuruluşları aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 52: Odak Grup Toplantısında Temsil Edilen Kamu Kurum ve Kuruluşları

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	DİSK - Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
SGK - Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Sosyal Güvenlik Kurumu	TİSK - Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
İSGGM - Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü	TÜRK-İŞ - Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
ÇASGEM – Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi	HAK - İŞ - Hak İşçi Sendikalar Konfederasyonu
İTKB - Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı	İSGDER – İş Güvenliği ve Sağlığı Derneği
Sağlık Bakanlığı	TÜİK – Türkiye İstatistik Kurumu
THSK – Türkiye Halk Sağlığı Kurumu	İŞKUR - Türkiye İş Kurumu
Ankara Halk Sağlığı Müdürlüğü	Gazi Üniversitesi
Maliye Bakanlığı	Hacettepe Üniversitesi
GİB – Maliye Bakanlığı Gelir İdaresi Başkanlığı	

Yukarıda listelenen tüm kurum ve kuruluşlar toplantıya yazılı olarak davet edilmiştir.

4.2. Toplantılarda Kullanılan Teknikler

Bu bölümde odak toplantısında uygulanan teknikler açıklanacaktır. Odak grup toplantısı öğleden önce ve öğleden sonra olmak üzere iki oturum olarak planlanmıştır. Toplantılar sabah yapılan oturumlarda ise fikir tepsi ile ilgili çözüm önerileri ve diğer görüşlerin belirlendiği oturum ile incelenen konulara ilişkin olarak sorunlarının (zayıf yönleri ve tehditler), güçlü yönlerinin ve ileriye yönelik fırsatlarının tartışıldığı ve tespit edilen hususların önceliklendirildiği öğleden sonraki oturum şeklinde icra edilmiştir.

Odak grup toplantısında her konu için bir masa ayrılmış ve ilgili konunun temsilcileri bu masanın etrafında toplanmıştır. Kurum temsilcilerinin yanı sıra, her bir grupta (masada) tartışılan konuların kayıt altına alınmasını sağlayan bir raportörün de yer alması sağlanmıştır. Ayrıca, Üniversitesi öğretim üyeleri ile ÇASGEM personeli de masalara dağılarak her grubun çalışmasına katılmış ve tartışmaları yönlendirmiştir. Toplantıların moderatörlüğünü birinci masada Kırıkkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Ekonometri Bölümü öğretim Üyesi Prof. Dr. Latif ÖZTÜRK tarafından yapılmıştır. Grup çalışmaları başlamadan önce, birbirini

daha önceden tanımayan grup üyelerinin, odak grup çalışması öncesinde kaynaşması için uygun bir ortam oluşturmuştur.

Gruplardan öncelikle sabah oturumunda fikir tepsisi yöntemi kullanılacak proje amaçlarına göre gruplandırılan katılımcılara, hazırlanan sorular yöneltilmiştir. Ayrıca, katılımcıların mevcut sorunlara dair görüş ve beklentileri elde edilmiştir. Her bir masadaki rapor yazıcı tarafından ortaya çıkan görüşler derlenerek önem sırasına göre düzenlenmiştir. Fikir tepsisi oturumu sırasında yapışkanlı not kâğıtlarına yazılan fikirler rapor yazıcı tarafından kayıtlanmıştır.

Fikir tepsisi yöntemi bir yazılı beyin fırtınası (brainwriting) yöntemi olup ilgili konu hakkında katılımcıların yeni ve inovatif düşüncelerini harekete geçirerek çok sayıda fikri kısa sürede toplamayı amaçlanmaktadır.

Fikir tepsisi yönteminin uygulanışı:

- Her bir konu için bir masa hazırlanır ve konu ile ilgili katılımcılar, moderatör ve rapor yazıcı masalarına yerleşir.
- Üzerinde çalışılacak konu moderatör tarafından katılımcılara açık bir ifade ile yazılı olarak sunulur.
- Her katılımcıya yapışkanlı not kâğıdı (post-it) verilir.
- Moderatör işaret verdiğinde her katılımcı 2 (iki) dakika içinde yapışkanlı not kâğıdına konu ile ilgili bir fikirlerini yazarlar. Burada yazılan fikir açık, anlaşılır ve net olmalıdır.
- Süre sonunda yazılan fikirler "fikir tepsisine" yapıştırılarak sağ taraftaki katılımcıya verilir. Bu işlem katılımcıların tüm fikirlerini tepsiye yapıştırmalarına kadar devam eder.
- Grupta oluşan fikirlerin tamamı analiz edilerek üzerinde uzlaşmış bir liste oluşturulur.

Fikir tepsisi oturumu sırasında yapışkanlı not kâğıtlarına yazılan fikirler rapor yazıcı tarafından kayıtlanmıştır.

Birinci masadaki katılımcılara ise aşağıdaki sorular sorulmuştur.

1. Ülkemizdeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile ilgili genel durumu çalışma hayatı, istihdam, çalışma şartları, sosyal güvenlik ve mesleki eğitim açısından değerlendiriniz?
2. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili Yasa, Mevzuat ve Yönetmelik vb. genel durumunu değerlendiriniz?
3. Ülkemizdeki iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili beklentileri değerlendiriniz?

4. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili Kamu Kurum ve Kuruluşları, Meslek Kuruluşları ve Sivil Toplum Örgütlerinin Yürüttüğü Faaliyetler, Eylem Planları, Projeler, vb. ile ilgili sorunlar nelerdir? Genel bir değerlendirme yapınız?
5. İş sağlığı ve güvenliği açısından İnsan Kaynakları ve Eğitim ile ilgili genel durumu değerlendiriniz?
6. İş sağlığı ve güvenliği açısından Avrupa Birliği katılım sürecinin etkileri ile ilgili genel durumu değerlendiriniz?
7. Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği açısından hangi meslek dallarında sorunla karşılaşılmaktadır. Genel durumu değerlendiriniz?
8. Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği açısından yeni teknolojilerin yarattığı tehditler ile ilgili genel durumu değerlendiriniz?

Grupların yukarıdaki hususları da dikkate alarak kendi aralarında yaptıkları tartışmalar sonucunda ilgili konulara yönelik görüşleri tespit edilmiştir. Odak gruplar tarafından sabah oturumlarında belirlenen ilgili hususlar, her masadaki öğretim elemanları tarafından öğle arası süresince incelenerek, benzer cümleler ayıklanmış ya da yakın kavramlar birleştirilmiş ve ifadeler özetlenerek listelenmiştir.

4.3. Odak Grup Toplantılarından Çıkan Sonuçlar

Bu bölümde, odak grup toplantılarında ilgili konular için tespit edilen temel sorunlara yönelik ilgili kamu kurum ve kuruluşlarının görüşleri, bu görüşler de dikkate alınarak geliştirilen tespitlere yer verilecektir.

4.3.1. Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Algısını İlgilendiren Ortak Tespitler

Tespit 1: Ülkemizdeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile ilgili genel durumu çalışma hayatı, istihdam, çalışma şartları, sosyal güvenlik ve mesleki eğitim açısından değerlendiriniz?

Yukarıdaki tespit 1 için kurum ve kuruluş temsilcilerinin görüşü aşağıdaki şekilde listelenmiştir.

- İş sağlığı ve güvenliği alanında temel sorun, güvenlik kültürünün istenen seviyeye ulaşmamasıdır. İş sağlığı ve güvenliği derneğinin mevzuatında son yıllarda yapılan iyileştirmelerin ve yaptırımların artırılmasının iş kazası ve meslek hastalıkları istatistiklerinde anlamlı bir değişim yaratmamasını da bu eksikliği doğrulamaktadır.

- Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları kayıt dışı taşeron ve esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması nedenleriyle çalışanlar açısından oldukça yetersizdir. Bunun en önemli göstergesi 2016 yılında 1970 işçinin iş cinayetleri nedeniyle hayatını kaybetmesidir. Bunun sebebi bu konunun yeterince dikkate alınmamasıdır.
- Çalışma biçimleri açısından işçi sağlığı ve güvenliği önlemlerinde gerekli denetimin ve korunmanın alınmamasıdır.
- İş sağlığı ve güvenliği alanında yeterli bilinç düzeyi mevcut değildir. İş sağlığı ve güvenliği'nin işçiler için çok önemi yoktur.
- İş sağlığı ve güvenliği işçilere ve tüm halka öğretilmelidir.
- İş sağlığı ve güvenliği kültürü tam olarak oluşmamıştır. Yetişkin eğitimi konusunda daha etkin çalışmalar yapılmalıdır. İş sağlığı ve güvenliği kültürü ilkokul çağından meslek hayatına kadar olan devrede kazandırılmalıdır. İş sağlığı ve güvenliği konusunda iş güvenliği kültürü eksiktir. İş kültürü bilincinin oluşturulması için işverenler eğitilmelidir. İş sağlığı ve güvenliği açısından kültürel bir eksiklik vardır.
- İş sağlığı ve güvenliği bilincinin geliştirilmesi için çeşitli önlemler alınmalıdır.
- İş sağlığı ve güvenliği için çalışma koşulları mevzuatla düzenlenmelidir.
- İş sağlığı ve güvenliği konusunda işveren ve çalışanların bilgi ve bilinç eksikliğinden dolayı iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı oluşturulmalıdır.
- İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında çalışan personelin eğitim ve değerlendirilmesinde uygulamadaki sorunların çözülmesi gerekir.
- Kamuda İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin ivedilikle başlaması için devletin bu konuda ciddi bütçe ayırması gerekir.
- Kendisini güvensiz hisseden bir iş sağlığı ve güvenliği çalışanı verimli olamaz.
- Genel eğitim ve mesleki eğitimin yetersizliği iş kazalarının önlenmesinde en temel faktördür.
- İşverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine önem vermesi ve iş sağlığı ve güvenliği kültürünü benimsemesi gerekir.
- İşçinin ve iş sağlığı ve güvenliği uzmanının tehlikeyi tanıyabilecek özelliklere sahip olması gerekir.
- 6331 sayılı kanunun uygulamalarda yaşanan sorunların çalışan ve işveren tarafından nasıl algılandığının düzenli olarak araştırılarak ortaya çıkan sorunlar iyi uygulamalar çerçevesinde değerlendirilmelidir.
- Mevzuat alanında 2012 yılında kanunun kabulü ile gelişme var. Ancak uygulamada sorun yaşanmaktadır.

Tespit 2: İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili Yasa, Mevzuat ve Yönetmelik vb. genel durumunu değerlendiriniz?

Yukarıdaki tespit 2 için kurum ve kuruluş temsilcilerinin görüşü aşağıdaki şekilde listelenmiştir.

- İş sağlığı ve güvenliği yasal mevzuatlar yeterlidir ancak uygulamada büyük eksiklikler mevcut olup özellikle mevzuatın nasıl uygulanacağını gösteren rehberlik ve bilgilendirme mekanizmaları hukuki teknik ve sosyal açıdan rehberliğe ihtiyaç bulunmaktadır. Sorumlulukların algılanması tarafların kendilerinin yorumlarına bırakılmamalıdır.
- İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yönetmeliklerde yoruma açık ifadelerin net bir şekilde belirlenmesi gerekir. (Örnek: uygun havalandırma, uygun aydınlatma, uygun istifleme)
- İşçiler hakları konusunda bilinçlendirilmelidir. İşveren işçi hakları konusunda önlem almadığı için ciddi yaptırımlara maruz kalacağını bilmelidir. Denetimler arttırılmalıdır.
- Yönetmelik ve yasalar çalışma hayatına uyarlanabilmeli, sıkı denetim ve yaptırım ile sonuçlar değerlendirilmelidir.
- İş sağlığı ve güvenliği ile yasa mevzuat ve yönetmelikler hazırlanırken sivil toplum kuruluşlarının görüşü alınmalıdır. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili 6331 sayılı İş sağlığı ve güvenliği kanunu ile ilgili uygulama ile ilgili mevzuat çalışmalarının yapılması gerekir. Kurumlar alt mevzuat çalışmalarını ivedilikle yapıp uygulamaya geçmelidir. Mevzuat veya yönetmelik çalışmaları uygulamaya yönelik eksiklikleri tamamlayıcı ve İş sağlığı ve güvenliği kültürünü oluşturacak uygulamaları kapsamalıdır.
- İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuatların sürekli değişmekte ve ertelenmesi uygulamada yaşanan sorunları gözardı etmektedir.
- İş sağlığı ve güvenliği hizmetinin tarafları olan işveren-devlet-çalışan bileşenlerinin birlikte hareket etmesi gerekir.
- İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yasa, mevzuat ve yönetmeliklerin hayata geçirilmesinde sürecinde sendikalarla işbirliğine girmeli ve diyalog geliştirilmeli. İşçi sağlığını tehdit eden durumlarda yasa daha koruyucu olmalıdır.
- İş sağlığı ve güvenliği uzmanları ile işyeri hekimlerinin iş güvencesi zayıf ve sektörel anlamda da bu mesleklerin yeterliliği eksiktir.

Tespit 3: Ülkemizdeki iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili beklentileri değerlendiriniz?

Yukarıdaki tespit 3 için kurum ve kuruluş temsilcilerinin görüşü aşağıdaki şekilde listelenmiştir.

- İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına devlet desteği verilmelidir. İş güvenliği ve iş yeri hekimliği birbirinden ayrılmalıdır. Ortak sağlık güvenlik birimlerine ciddi denetimler getirilmelidir.
- İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları yaşam güvenliği olarak hayatın tüm alanına yaygınlaştırılmalıdır.
- Anaokulundan başlayarak eğitim müfredatı İş sağlığı ve güvenliği'ne uyumlu hale getirilmelidir. İş sağlığı ve güvenliği ile bir kültür oluşturulmalıdır. İlkokuldan meslek liseleri ve üniversitelere kadar şube ayrımı yapılmadan uygulamalı olarak İş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmelidir. Yani İş sağlığı ve güvenliği eğitiminin milli eğitim müfredatında olması gereklidir.
- İş sağlığı ve güvenliği konusundaki en belirgin beklenti meslek hastalıklarının gerçek anlamda azalması olmalıdır.
- İşçilerin eğitilmesi, sağlık ve güvenliklerinin kendilerine öğretilmesinin zorunlu kılınmalıdır.
- İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerindeki profesyonellerin (İş sağlığı ve güvenliği uzmanı vb.) ücret ve sosyal güvencelerinin sağlanmasıdır.
- Çalışma koşullarının iyileştirilmelidir.
- İş sağlığı ve güvenliği hizmetinde istihdamın kolaylaştırılmalıdır. (yeterli ücret, yeterli sayı),
- İş sağlığı ve güvenliği'nin yaşama doğrudan yansıyan bir kültür oluşturulmalıdır.
- İş kazalarının önlenmesi gereklidir.
- Çocuk işçiler kavramının değişmesi gereklidir. (tam mücadele)
- Devletin mikro işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini ücretsiz yapması gereklidir.
- Tüm beklentiler önleme ve koruma odaklı çalışan merkezli olmalıdır.
- İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili en önemli beklenti bu alanda ilerleme olup olmamasıdır.
- İş sağlığı ve güvenliği konusunda devletin koruyucu ve düzenleyici etkisi daha fazla olmalı ve iş sağlığı ve güvenliği konusunda piyasacı anlayış terk edilmelidir.
- İş sağlığı ve güvenliği alanında özellikle işletmelerin yönetim sistemleri kurmak üzere teşvik edilmesi, kaliteli iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin oluşturulması, eğitimin her aşamasında güvenlik kültürünün dikkate alınması ve

mevzuatın uygulanabilirlik gözetilerek gözden geçirilmesi beklenmektedir.

- Nihai hedef iş kazalarının olmadığı ve meslek hastalıklarının yaşanmadığı sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarının oluşturulmasıdır. Bunun için İş sağlığı ve güvenliği gereklerinin sağlanması için azami gayret gösteren işverenlerin ve iş güvenliği bilincine ulaşmış çalışanların çalışma hayatında var olması gerekir.

Tespit 4: İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili Kamu Kurum ve Kuruluşları, Meslek Kuruluşları ve Sivil Toplum Örgütlerinin Yürüttüğü Faaliyetler, Eylem Planları, Projeler, vb. ile ilgili sorunlar nelerdir? Genel bir değerlendirme yapınız?

Yukarıdaki tespit 4 için kurum ve kuruluş temsilcilerinin görüşü aşağıdaki şekilde listelenmiştir.

- İş sağlığı ve güvenliği konusunda düzenli aralıklarla araştırma yapılmalıdır.
- İş güvenliği amacının dışına çıkarak ekonomik bir rant elde edilme ve çıkar odaklı, gerçeklerin dışında sorunlar görmezden gelinmektedir.
- İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yürütülen faaliyetlerin ortak projelerle ortak paydaşlıklarla yürütülmesi gereklidir.
- Kamuda iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ertelenmemelidir.
- İş sağlığı ve güvenliği hizmetinin öncelikle kamudan başlayarak tüm sahaya yaygınlaştırılması gerekir.
- Meslek kuruluşları ve sivil toplum örgütlerinin konuya sahip çıkması ve devletle işbirliği içinde çalışması gerekir.
- Eylem planları, projeler uzun soluklu çalışmalarını yaşama geçirmede ara çözümler geliştirilmelidir.
- İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili zorunlu eğitimler kamu kurum ve kuruluşlarının eylem planlarına eklenmelidir.
- Avrupa Birliği projeleri kullanılarak hibeler yoluyla Avrupa Birliği ülkelerindeki örnek uygulamalar gözlemlenerek bu projeler yoluyla eğitimler artırılabilir.
- İlgili kurum ve kuruluşların iş sağlığı ve güvenliği konusuna daha fazla dâhil edilmesi gerekmektedir.
- Kamu kurum ve kuruluşları meslek kuruluşları ve sivil toplum örgütlerinin işçi sağlığı konusunda çalışmaları yetersiz, kısa dönemli ve geçicidir. Kalıcı gerçek ve uygulanabilir projeler yürütülmelidir.
- Özellikle ulusal iş sağlığı ve güvenliği konseyinin daha etkin çalışması ve iş sağlığı ve güvenliği politikalarının tamamen

koordinasyonunun konsey tarafından yürütülmesi uygun olacaktır.

- Sivil toplum kuruluşları ve meslek örgütlerinin gerek kurum / kuruluş başına gerekse kamu kurumları ile birlikte farkındalık ve bilinçlendirme faaliyetlerine ağırlık vermeleri gerekmektedir.
- Öğretmenler ile velilere de farkındalık arttırmak ve çocuklara bu konuları basitleştirerek nasıl anlatacakları öğretilmeli.

Tespit 5: İş sağlığı ve güvenliği açısından İnsan Kaynakları ve Eğitim ile ilgili genel durumu değerlendiriniz?

Yukarıdaki tespit 5 için kurum ve kuruluş temsilcilerinin görüşü aşağıdaki şekilde listelenmiştir.

- İnsan kaynakları sigortasız çalışmanın önüne geçememektedir. Bu nedenle işverene gerekli bilgilendirme ve yaptırımlar uygulanmalıdır.
- İlköğretimden başlayarak İş sağlığı ve güvenliği konusunda davranışsal değişimler getirecek bir sistem kurulmalıdır.
- Ülkemize özgü bir yaşam güvenliği kültürü oluşturulmalıdır.
- İş sağlığı ve güvenliği açısından yaşanan sorunların temelinde eğitim açısından yetersizlikler yer almaktadır.
- Çalışan odaklı düşünmeniz ve insan kaynaklarını ona göre değerlendirmeniz gerekir.
- Eğitim toplumda güvenlik kültürünü oluşturacak şekilde düzenlenmelidir.
- İş sağlığı ve güvenliği sektöründe hizmet veren personelin gelişimi için mesleki eğitimlerin verilmesi gerekir. Mevzuat bilgisinin sürekli yenilenmesi gerekir.
- Mevcut insan kaynağının ihtisaslaşmaları, rehberlik ve danışmanlık alanında doyurucu hizmet vermeleri sağlanmalıdır.
- Eğitimlerin devam etmesi, etkili ve daha nitelikli hale getirilmesidir.
- Yeni uzmanlık alanları (iş hijyenistliği, işyeri hemşireliği ve ergonomist gibi) hayata geçirilmelidir.
- İş sağlığı ve güvenliği açısından işçi eğitimi yetersizdir. Eğitimin yanında uygulamalı eğitim verilmelidir. Eğitimcilerin bilgi birikimi artırılmalıdır.
- İş güvenliği uzmanı sayısında büyük bir kapasite artışı vardır. Ancak bu uzmanların sektörel düzeyde yeterli uzmanlığa sahip olmadıkları görülmektedir. İşyeri hekimi alanında istenen işgücü oluşturulmamıştır. Sağlık bakanlığının TSM altyapısını işyeri hekimliği konusunda desteklemekte fayda vardır.

- İş sağlığı ve güvenliği ortamında verilen eğitimlerin davranış değişikliklerine yol açmadığı sürece amaca hizmet etmeyip kayıt üzerinde kaldığı görülmektedir.
- İşçilere ve işverenlere ödül ceza sistemi uygulanabilir.

Tespit 6: İş sağlığı ve güvenliği açısından Avrupa Birliği katılım sürecinin etkileri ile ilgili genel durumu değerlendiriniz?

Yukarıdaki tespit 6 için kurum ve kuruluş temsilcilerinin görüşü aşağıdaki şekilde listelenmiştir.

- Avrupa Birliği'ne katılım için başlatılan çalışmalar yeterli değildir. İş sağlığı ve güvenliği alanında mevzuata uyum sağlanmalıdır. Ancak 6331 sayılı kanun ve bağlı mevzuat Avrupa Birliği müfredatına uygun yazılı metin üzerinde sağlanmıştır. Bu süreçte direktifler doğrultusunda mevzuat düzenlenmiştir. Sonuçta iş sağlığı ve güvenliği konusunda atılan adımlar bu süreçte atılmıştır. Katkısı oldukça fazla olmuştur.
- Avrupa Birliği'ne katılım süreci iş sağlığı ve güvenliği açısından meslek hastalıklarının önlenmesi ve minimum düzeye indirecektir. Avrupa Birliği'ne katılım iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin kurumsallaşmasında katkısı olacaktır.
- Sonuçları itibarıyla Avrupa'ya örnek olabilecek uygulamalar geliştirilmelidir. Uygulamalardaki olumsuzların yanında iyi uygulamaların desteklenmesi yaygınlaştırılması gerekmektedir.
- Avrupa Birliği katılım süreci iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının gelişmesinde büyük katkı sağlamıştır. Ancak Avrupa Birliği'nin düzenleyici etki analizi yaklaşımının yerleştirilememesi sorun olmaktadır.
- Kayıt dışı istihdam oranının düşürülmesi bu alana da katkı sağlayacaktır. Denetimlerin artırılması gerekmektedir. Bunun için de bir risk grubu oluşturularak düzenli denetimler yapılmalıdır.

Tespit 7: Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği açısından hangi meslek dallarında sorunla karşılaşılmaktadır. Genel durumu değerlendiriniz?

Yukarıdaki tespit 7 için kurum ve kuruluş temsilcilerinin görüşü aşağıdaki şekilde listelenmiştir.

- İş sağlığı ve güvenliği konusunda özellikle metal ve inşaat sektörü diğer sektörlerin önüne geçmekte yeterli bilinçlendirme sağlanamamaktadır. İş sağlığı ve güvenliği

açısından; sağlık, tekstil sektörü, maden sektörü, inşaat sektöründe çalışanlar risk altındadır. İş sağlığı ve güvenliği açısından en çok iş kazaları inşaat madencilik metal ve belediyelerde görülmektedir. İnşaat sektörü en çok ölümlü kazalara, maden sektörü çalışan başına en çok kazanın olduğu metal sektörü ise toplumda en çok kazanın yaşandığı sektörlerdir. İş kazası sektör olarak en fazla metal sektörü, ölümlü kazaların en fazla olduğu sektör inşaat ve maden sektörüdür. Özellikle İş sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminin oluşturulmadığı küçük ve orta ölçekli işletmelerde kaza oranı yüksektir.

- Ayrıca çocuk işçilerde çok fazla iş kazasına maruz kalmaktadır. Sektör bazında çözümler yapılmalıdır.
- İş sağlığı ve güvenliği açısından en çok hangi meslek dallarında sorunlarla karşılaşıldığına bakılmalıdır.
- Ülkemizde inşaat, maden, metal, tekstil başta olmak üzere çok tehlikeli olan işyerlerinde özellikle KOBİ'lerde İş sağlığı ve güvenliği açısından ciddi sorunlar yaşanmaktadır.
- Meslek sektör hastalık incelemelerinin mümkünse tüm sektörler için yapılmalıdır. Bu çalışmaları hızlandırmak için ülkenin tüm akademik ve teknik kaynakları eş zamanlı harekete geçirilmelidir. Değerlendirmeler bölge ve il bazında olmalıdır.
- Meslek hastalıkları konusunda da nerdeyse hiçbir önlem alınmıyor. Kanser hastalığının artması işçi sağlığı ve işyeri açısından da değerlendirilmesi gerekir.

Tespit 8: Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği açısından yeni teknolojilerin yarattığı tehditler ile ilgili genel durumu değerlendiriniz?

Yukarıdaki tespit 8 için kurum ve kuruluş temsilcilerinin görüşü aşağıdaki şekilde listelenmiştir.

- Mesleki eğitimi bulunmayan personeller uyumda sorun yaşamaktadır.
- Teknolojik gelişim ve kullanımı insan sağlığına en az zarar veren faktörü öncelikli olarak düşünerek yeni teknolojilerin oluşturduğu tehditler minimize edilebilir.
- İşveren ve çalışanların yeni teknolojilere adaptasyonu ve konudaki bilgi düzeyi en ciddi tehdidi oluşturur.
- Özellikle yeni ortaya çıkan riskler konusunda değerlendirilmeler yapılmalı. Akademik çalışmaların desteklenmesinde yarar vardır.
- Türkiye iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları sonrası bir yerli üretim dışında bir sahanın pazarı olmamalıdır. Bunun

için iş sağlığı ve güvenliği ihtiyaçları yine tehdit olarak ifade ettiğimiz teknoloji kullanılarak doğru ve etkili yazılımlar ile ihtiyaçlar tespit edilmeli ve yerli üretimin teşviki ile bu yeni teknoloji ihtiyacı karşılanmalıdır. Bu alanla ilgili tarafların yer aldığı çalıştaylar önemli olacaktır. İşverenleri de İş sağlığı ve güvenliği alanında uygulayıcı olma yanında bu alana hizmet etme fırsatı vermiş olacaktır. Bu çalışmaların başarısı kolektif çalışma ve kar amacı gütmeme ile mümkün olacaktır.

4.4. GZFT [Güçlü – Zayıf – Fırsat – Tehditler] Analizi

Odak grup toplantılarından elde edilen veriler esas alınarak bu bölümde "Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı"nin kendine özgü güçlü yönleri, fırsatları, zayıf yönleri ve karşılaştığı tehditler belirtilecektir. Öğleden sonraki son oturumda, belirlenen ve her masadaki öğretim elemanları tarafından süzülerek listelenen hususların katılımcılar tarafından önceliklendirilmesi işlemi yapılmıştır. Önceliklendirme, kurum ve kuruluş temsilcilerinin güçlü yön, fırsat, zayıf yön ve tehditleri önem sırasına göre oylaması ile yapılmıştır. Kurum ve kuruluş temsilcilerinden kendileri için en önemli olan üç güçlü yönü, fırsatı, zayıf yönü ve tehdidi önem sırasına göre belirtmeleri istenmiştir. Bu oylamalar sonucunda ilgili hususların öncelikleri ortaya çıkmıştır.

4.4.1. Güçlü Yönler

Kurum ve kuruluş temsilcilerinden kendileri için belirttikleri güçlü yönler aşağıda önem sırasına göre listelenmiştir. Parantez içindeki değerler katılımcılar tarafından verilen önceliklendirilme değerleridir. Bir görüşün öncelik değeri almaması önemsiz olduğu anlamında değildir. Sadece uygulamacılar açısından önceliğinin daha az olduğu şeklinde düşünülmelidir.

Tablo 53: Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Güçlü Yönler

Özellik	Öncelik Puanı
İş sağlığı ve güvenliği kanunu	6
Eğitim sistemine bütünleşme çalışmaları	5
İlgili kurum ve kuruluşların (Sağlık Bakanlığı’nın) konuyu sahiplenmesi	4
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın yaptığı tanıtım faaliyetleri, kamu spotu	4
Çalışanların katılımı	4
Avrupa Birliği katılım süreci	4
Çalışanların eğitimi	3
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının saha çalışmaları	2
İş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri ve insan kaynakları	1
Kurumsal işyerlerinde iyi uygulama örneklerinin varlığı	1
Akademik çalışmaların artması	1
Sivil toplum örgütlerinin faaliyetleri	0
Destek hizmetleri yönetmeliği	0

Yukarıdaki Tablo 53’de verilen güçlü özelliklerden en çok önceliklendirilen ilk üç sıra sırasıyla; İş sağlığı ve güvenliği kanunu, Eğitim sistemine bütünleşme çalışmaları, İlgili kurum ve kuruluşların (Sağlık Bakanlığı’nın) konuyu sahiplenmesi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yaptığı tanıtım faaliyetleri, kamu spotu, Çalışanların katılımı ve Avrupa Birliği katılım sürecidir.

4.4.2. Zayıf Yönler

Kurum ve kuruluş temsilcilerinden kendileri için belirttikleri zayıf yönler aşağıda önem sırasına göre listelenmiştir. Parantez içindeki değerler katılımcılar tarafından verilen önceliklendirilme değerleridir. Bir görüşün öncelik değeri almaması önemsiz olduğu anlamında değildir. Sadece uygulamacılar açısından önceliğinin daha az olduğu şeklinde düşünülmelidir.

Tablo 54: Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Zayıf Yönler

Özellik	Öncelik Puanı
İş sağlığı ve güvenliği kültürünün toplumda istenen düzeyde olmaması	6
İş sağlığı ve güvenliği konusundaki eğitim ve bilgi eksikliği	5
İş sağlığı ve güvenliği konusunda kurum ve kuruluşlar arasında koordinasyon eksikliği	5
Mevzuatta ertelemelerin olması	3
İşverenlerin ve çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin gerekliliğine olan eksik inancı	3
İş sağlığı ve güvenliği açısından elde yeterli ve doğru verilerin olmaması	3
İş güvenliği uzmanlarının (iş güvenliği profesyonelleri) iş güvencesinin zayıf olması	3
Mevzuat gereği oluşturulması gereken kurulların etkin işlememesi	2
Sektörel ayrımın yapılmaması	1
Yatırım maliyetleri (iş sağlığı ve güvenliği için)	1
Mesleki eğitimlerin yetersizliği	1
İş yerlerindeki iş sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminin oluşturulmaması	1
İş sağlığı ve güvenliği konusunda sektörel rehberin olmaması	1
Standartlara uygun iş ekipmanları yerli üreticilerinin yetersizliği	0

Yukarıdaki Tablo 54’de verilen zayıf özelliklerden en çok önceliklendirilen ilk üç sıra sırasıyla; İş sağlığı ve güvenliği kültürünün toplumda istenen düzeyde olmaması, İş sağlığı ve güvenliği konusundaki eğitim ve bilgi eksikliği, İş sağlığı ve güvenliği konusunda kurum ve kuruluşlar arasında koordinasyon eksikliği, Mevzuatta ertelemelerin olması, İşverenlerin ve çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin gerekliliğine olan eksik inancı, İş sağlığı ve güvenliği açısından elde yeterli ve doğru verilerin olmaması ile İş güvenliği uzmanlarının (iş güvenliği profesyonelleri) iş güvencesinin zayıf olmasıdır.

4.4.3. Fırsatlar

Kurum ve kuruluş temsilcilerinden kendileri için belirttikleri fırsatlar aşağıda önem sırasına göre listelenmiştir. Parantez içindeki değerler katılımcılar tarafından verilen önceliklendirilme değerleridir. Bir görüşün öncelik değeri almaması önemsiz olduğu anlamında değildir. Sadece uygulamacılar açısından önceliğinin daha az olduğu şeklinde düşünülmelidir.

Tablo 55: Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Fırsatlar

Özellik	Öncelik Puanı
Mevzuat çalışmalarının güncelleniyor olması	8
İş sağlığı ve güvenliği eğitiminin anaokulundan başlayarak tüm örgün eğitime yaygınlaştırılması	6
Avrupa Birliği katılım süreci	6
Meslek hastalıkları konusunda aile hekimliğinden başlanarak bir kayıt sisteminin oluşturulması	4
Sivil toplum kuruluşları ve kamu kuruluşları arasındaki diyalogun artması	4
İnsan kaynağının genç olmaması	3
Teknoloji ve bilişimin gelişmesi	2
Ulusal İş sağlığı ve güvenliği konseyinin varlığı	2
İmzalanması düşünülen uluslararası çalışma örgütü (İLO) sözleşmeleri	1

Yukarıdaki Tablo 55’de verilen fırsat özelliklerinden en çok önceliklendirilen ilk üç sıra sırasıyla; Mevzuat çalışmalarının güncelleniyor olması, İş sağlığı ve güvenliği eğitiminin anaokulundan başlayarak tüm örgün eğitime yaygınlaştırılması, Avrupa Birliği katılım süreci, Meslek hastalıkları konusunda aile hekimliğinden başlanarak bir kayıt sisteminin oluşturulması ve Sivil toplum kuruluşları ve kamu kuruluşları arasındaki diyalogun artmasıdır.

4.4.4. Tehditler

Kurum ve kuruluş temsilcilerinden kendileri için belirttikleri tehditler aşağıda önem sırasına göre listelenmiştir. Parantez içindeki değerler katılımcılar tarafından verilen önceliklendirilme değerleridir. Bir görüşün öncelik değeri almaması önemsiz olduğu anlamında değildir. Sadece uygulamacılar açısından önceliğinin daha az olduğu şeklinde düşünülmelidir.

Tablo 56: Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Tehditler

Özellik	Öncelik Puanı
İş sağlığı ve güvenliği konusundaki verilerde eksikliğin olması	7
İş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin iş güvencesinin olmaması	4
Kayıt dışı istihdam	4
Taşeronlaşma çalışmalarının olması	4
İş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin iş kazaları sonrasındaki yargı süreçleri	2
Yeni teknolojik ürün ekipmanları için nitelikli işgücü eksikliği	2
İdari yaptırımların tutarsızlığı	2
Üniversitelerde tüm fakültelerde iş sağlığı ve güvenliği konusunda müfredatların buna yönelik derslerin olmaması	1
Meslek hastalıkları konusunda verilerin yokluğu	1
Genç insan kaynağına istihdam sağlanamaması	0

Yukarıdaki Tablo 56’da verilen tehdit özelliklerinden en çok önceliklendirilen ilk üç sıra sırasıyla; İş sağlığı ve güvenliği konusundaki verilerde eksikliğin olması, İş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin iş güvencesinin olmaması, Kayıt dışı istihdam, Taşeronlaşma çalışmalarının olması, İş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin iş kazaları sonrasındaki yargı süreçleri, Yeni teknolojik ürün ekipmanları için nitelikli işgücü eksikliği ve sivil toplum kuruluşları ve İdari yaptırımların tutarsızlığıdır.

KAYNAKLAR

- Alli, Benjamin G. (2001) İş Sağlığı ve Güvenliği Temel Prensipleri, Cenova, Uluslararası Çalışma Ofisi.
- Akay, E. (2006) Türkiye’de İş Sağlığı ve İş Güvenliği, Avrupa Birliği Ülkeleri ile Karşılaştırılması ve Bir Hizmet Modeli Önerisi, Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Akgül, A.; Çevik O. (2003) İstatistiksel Analiz Teknikleri: SPSS’de İşletme Yönetimi Uygulamaları, Emek Ofset Ltd. Şti., Ankara s. 428
- Antonsen, S. (2009) “Safety Culture Assessment: A Mission Impossible?“, Journal of Contingencies and Crisis Management, 17 (4), 242 - 254.
- Arıcı, K. (1999) İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri, Ankara, Tes-İş Eğitim Yayınları, Ankara.
- Ay, F. (2016) İş Sağlığı ve Güvenliğinde Eğitimin Önemi, Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı, İstanbul.
- Aydın, U.; Karaca, N.; Özgüler, V. ve Karaca, E. (2013) “İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesindeki Rolü”, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası, 27 (4), 28 - 29.
- Başbuğ, A. (2013) İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği, Aydoğdu Ofset, Mayıs.
- Baycık, G. (2013) Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler, Ankara Barosu Dergisi.
- Camkurt, M.Z. (2007) İşyeri Çalışma Sistemi ve İşyeri Fiziksel Faktörlerinin İş Kazaları Üzerindeki Etkisi, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 21 (1), 80 - 106.
- Cox, S. J., ve Flin, R. (1998) “Safety Culture: Philosopher’s Stone or Man of Straw?“, Work and Stress, 12 (3), 189 - 201.
- Çelik, E. (2014) Güvenlik Kültürünün Güvenlik Performansına Etkisi: İş Tatmininin Aracılık Rolü, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.
- Flin, R. (2007) “Measuring Safety Culture in Healthcare: A Case for Accurate Diagnosis“, Safety Science 45, 653 - 667.
- Fang, D. ve Wu, H. (2013) “Development of a Safety Culture Interaction (SCI) Model for Construction Projects“, Safety Science, 57,138 - 149.

- Gadd, S. ve Collins, A. M. (2002) "Safety Culture: A Review of the Literature", Health & Safety Laboratory (HSL), 2002 / 25.
- Guldenmund, F. W. (2007) "The Use of Questionnaires in Safety Culture Research - An Evaluation", Safety Science, 45, 723-743.
- Güler M. (2011) İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin İş Kazalarının Önlenmesine Etkisi: İETT Örneği, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Bilim Dalı, İstanbul
- Gündüz, S. (2011) "Uzaklık Fonksiyonlarının Çok Boyutlu Ölçekleme Algoritmalarındaki Etkinliğinin İncelenmesi ve Uygulamalar", Çukurova Üniversitesi Fen Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Adana.
- Hosseinian, S. S. ve Jabbarani Torghabeh, Z. (2012) "Major Theories of Construction Accident Causation Models: A Literature Review", International Journal of Advances in Engineering & Technology, 4 (2).
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (2012) Başbakanlık Mevzuatı Geliştirme ve Yayın Genel Müdürlüğü, "Mevzuat bilgi sistemi", [http:// www.mevzuat.gov.tr](http://www.mevzuat.gov.tr).
- İş Kanunu (1936) Başbakanlık Mevzuatı Geliştirme ve Yayın Genel Müdürlüğü, "Mevzuat bilgi sistemi", [http:// www.mevzuat.gov.tr](http://www.mevzuat.gov.tr).
- İş Kanunu (1971) Başbakanlık Mevzuatı Geliştirme ve Yayın Genel Müdürlüğü, "Mevzuat bilgi sistemi", [http:// www.mevzuat.gov.tr](http://www.mevzuat.gov.tr).
- İş Kanunu (2003) Başbakanlık Mevzuatı Geliştirme ve Yayın Genel Müdürlüğü, "Mevzuat bilgi sistemi", [http:// www.mevzuat.gov.tr](http://www.mevzuat.gov.tr).
- Jabbari, M. ve Ghorbani, R. (2016) "Developinf Technigues for Cause-Responsibility Analysis of Occupational Accidents", Accident Analysis and Prevention (96), 101 - 107.
- Kılış İ. ve Demir S. (2012) "İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğü Üzerine Bir İnceleme", Çalışma İlişkileri Dergisi, 3 (1).
- Kural, H. (2015) Oto Sanayi Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliğinin Değerlendirilmesi, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Halk Sağlığı Anabilim Dalı, Konya.
- Lu,C. ve Yang, C. (2011) "Safety Climate and Safety Behavior in the Passenger Ferry Context", Accident Analysis and Prevention, 43, 329 - 341.

- Mearns, K., Whitekar, S. M.ve Flin, R. (2003) "Safety Climate, Safety Management Practice and Safety Performance in Offshore Environments", *Safety Science*, 41, 641 - 680.
- Montgomery, J., O'Reilly, J., Philip, E., ve Hagan, P. (2001) *Accident Prevention Manual for Business & Industry Administration & Programs*, Itasca, Illinois: The National Safety Council Press.
- Oğuz, Ö. (2010) *Avrupa Birliği Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları*, Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı. Eskişehir.
- Özkan, T. ve Lajunen, T. (2003) *Güvenlik Kültürü ve İklimi*, Pivolka, Cilt: 2, Sayı: 10, [http://www.elyadal.org/pivolka/10/guvenlik.htm] (30.06.2017)
- Salguero-Caparros, F., Suarez-Cebador, M., ve Rubio-Romero, J. (2015) "Analysis of Investigation Reports on Occupational Accidents", *Safety Science* (72), 329 - 336.
- Severcan, S. (2016) *Küçük İşletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları ve Risk Analizleri*, Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Makine Mühendisliği Anabilim Dalı. Niğde.
- SGK (2017) *İstatistik Yıllıkları 2015*, www.sgk.gov.tr
- Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (2006) Başbakanlık Mevzuatı Geliştirme ve Yayın Genel Müdürlüğü, "Mevzuat Bilgi Sistemi", [http://www.mevzuat.gov.tr]
- Spor, Y. (1990) "İş Kazalarını Minimize Etmede Psikoteknik", İşgücünün Seçimi ve İşe Yönlendirilmesinde Psikoteknik Yaklaşım Sempozyumu, 403, Ankara: M.P.M Yayını.
- Reason, J. ve Hobbs, A. (2003) *Managing Maintenance Error A Practical Guide*, Ashgate Publishing Limited.
- Reese, C., ve Edison, J. (2006) *Handbook of OSHA Construction Safety and Health*, United States of America: CRC Press, Taylor & Francis Group.
- Ringdahl, L. H. (2001) *Safety Analysis: Principles and Practice in Occupational Safety*.
- Taşpınar M. (2010) *Kuramdan Uygulamaya Öğretim İlke ve Yöntemleri*, Data Yayınları, 4. Baskı.

- TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu) (2017) Hane Halkı İşgücü İstatistikleri, [www.tuik.gov.tr]
- Türk Borçlar Kanunu (1926) Başbakanlık Mevzuatı Geliştirme ve Yayın Genel Müdürlüğü, "Mevzuat bilgi sistemi", [http:// www.mevzuat.gov.tr](http://www.mevzuat.gov.tr)
- Türk Borçlar Kanunu (2011) Başbakanlık Mevzuatı Geliştirme ve Yayın Genel Müdürlüğü, "Mevzuat bilgi sistemi", [http:// www.mevzuat.gov.tr](http://www.mevzuat.gov.tr).
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (1982) Başbakanlık Mevzuatı Geliştirme ve Yayın Genel Müdürlüğü, "Mevzuat bilgi sistemi", [http:// www.mevzuat.gov.tr](http://www.mevzuat.gov.tr).
- Umumi Hıfzıssıhha Kanunu (1953) Başbakanlık Mevzuatı Geliştirme ve Yayın Genel Müdürlüğü, "Mevzuat bilgi sistemi", [http:// www.mevzuat.gov.tr](http://www.mevzuat.gov.tr).
- Vredenburg, A. (2002) Organizational Safety: "Which Management Practices Are Most Effective in Reducing Employee Injury Rates?" *Journal of Safety Research*, 33, 259 - 276.
- Yılmaz, F. (2009) Avrupa Birliği ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yoon, S., Lin, H., Chen, G., Yi, S., Choi, J., ve Ru, Z. (2013) "Effect of occupational Health and Safety Management System on Work-Related Accident Rate and Differences of Occupational Health and Safety Management System Awareness Between Managers in South Korea's Construction Industry", *Safety Health Work* (4), 201 - 209.
- WHO (2009) World Health Organisation, WHO definition of Health, [[http://www.who.int/ about/definition/en/print.html](http://www.who.int/about/definition/en/print.html)]
- WHO (2005) World Health Organisation, Regional Strategy on Occupational Health and Safety in SEAR Country, New Delhi: WHO Publications.
- Wu, T., Lin, C. ve Shiao, S. (2010) "Predicting Safety Culture: The Roles of Employer, Operations Manager and Safety Professional", *Journal of Safety Research*, 41, 423-431.
- Zohar, D. (2008) "Safety Climate and Beyond: A Multi-level Multi-climate Framework", *Safety Science*, 46, 376-387.

EKLER

Ek 1. Anket Formu

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ALGI DÜZEYİNİN BELİRLENMESİ ANKETİ – 2017

Sayın Katılımcı, bu araştırma Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi'nin (ÇASGEM) Kurumsal Kapasitesinin Güçlendirilmesi için Teknik Yardım Projesi kapsamında "İş Sağlığı ve Güvenliği Algı Düzeyinin Belirlenmesi Anketi" ile çalışanlarının kanaatlerini tespit etmek amacıyla yapılmaktadır. Aşağıdaki soruların doğru ya da yanlış cevapları yoktur, en doğru cevap sizin kanaatinizi en iyi yansıtan cevaptır. Katıldığınız için teşekkür ederiz.

KURUMUNUN GENEL BİLGİLERİ

Kurumun Yasal Ünvanı:

İş sağlığı ve Güvenliğinden sorumlu bir departmanınız var mı? 1. Yok 2. Var

İşletmenizin faaliyet süresi Faaliyet Alanınız? 1. Ulusal 2. Uluslararası

GÖRÜŞME YAPILAN KİŞİ

Tarih:

İl:

Başlangıç- Bitiş Saati:

Anketör Adı, Soyadı, İmzası:

Süpervizör Adı, Soyadı, İmzası:

Merhaba benim adım Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi'nin (ÇASGEM) Kurumsal Kapasitesinin Güçlendirilmesi için Teknik Yardım Projesi kapsamında saha araştırmasında görevli görüşme uzmanıyım. Araştırma kapsamında sizin görüşlerinizi almak istiyorum. Yardımlarınız için şimdiden teşekkür ederim. Bu görüşme yaklaşık 25 DAKİKA sürecektir. İzin verirseniz sorulara başlamak istiyorum.

A1.Yaşınız?

A2. Cinsiyetiniz?

1. Kadın 2. Erkek

A3. Medeni durumunuz nedir?

1	Bekâr	2	Evli	3	Boşanmış	4	Eşi vefat etmiş	5	Ayrı yaşıyor	6	Birlikte yaşıyor
---	-------	---	------	---	----------	---	-----------------	---	--------------	---	------------------

A4. Eğitim durumunuz nedir?

1	Okur Yazar Değil	5	İlköğretim (Ortaokul)	9	Lise Terk
2	Okur Yazar	6	Ortaokul Terk	10	Yüksekokul / Üniversite
3	İlkokul	7	Normal Lise	11	Üniversite Terk
4	İlkokul Terk	8	Meslek Lisesi	12	Yüksek Lisans/Doktora

A5. İşyerinde hangi birimde çalışmaktasınız?

A6. Çalıştığınız birimde yaptığınız iş/göreviniz nedir?

1	Yönetici	5	Teknisyen	9	İnsan Kaynakları Yöneticisi
2	Mühendis	6	Şef	10	İdari Personel
3	Tekniker	7	Formen (Ustabaşı)	11	Uzman Personel
4	İş Güvenliği Uzmanı	8	İşçi	12	Diğer

A7. Toplam mesleki deneyiminiz?

A8. Bu (mevcut) iş yerinde kaç yıldır çalışıyorsunuz?

A9. Şu anda yaptığınız işteki deneyim süreniz nedir?

A10. Çalışma şeklinizi belirtiniz?

1. Vardiyalı 2. Tam Zamanlı

A11. Mesaiye kalıyor musunuz?

1. Evet, (fazladan günde saat) 2. Hayır

A12. Yaptığınız işle ilgili olarak bir eğitim aldınız mı?

1. Evet 2. Hayır (S14'e geçiniz)

A13. Aldığınız eğitimi yeterli buluyor musunuz?

1. Evet 2. Hayır

A14. Çalışma hayatınız boyunca daha önce hiç iş kazasına uğradınız mı?

1. Evet 2. Hayır

A15. Bu işyerinde hiç iş kazası geçirdiniz mi?

1. Evet 2. Hayır (S17'ye geçiniz)

A16. Geçirdi iseniz iş ve güçten kaldığınız süre (gün olarak)?

A17. Bu işyerinde çalışmaktan memnun musunuz?

1. Hayır 2. Kısmen 3. Evet

A18. İş kazasına en fazla neyin sebep olduğunu düşünüyorsunuz? (Birden fazla seçenek olabilir.)

1. İşçinin güvenli olmayan davranışı 2. İş güvenliği olmayan çalışma ortamı

A19. Bu işyerinde daha önce hiç ramak kala (tehlikeli hadise) olayı başınıza geldi mi?

1. Hayır 2. Kısmen 3. Evet

Bölüm 1 - B1.S1. Aşağıdaki ifadelere ilişkin sizin görüşleriniz (katılım düzeyiniz) nedir? (Anketöre Not: Her bir ifade için beş seçenek bulunmaktadır. Uygun olanı işaretleyiniz.)

Kod	Görüşler	Hiç (1)	Biraz (2)	Orta (3)	Çok (4)	Tam (5)
B1.1	İşletmemde iş sağlığı ve güvenliği konuları ile ilgili etkili bir iletişim vardır.	1	2	3	4	5
B1.2	İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yapılması gereken işler her zaman yerine getirilir.	1	2	3	4	5
B1.3	İş sağlığı ve güvenliği konusunda özenli çalışmam, başarıyı olumlu yönde etkiler.	1	2	3	4	5
B1.4	İşletmede işlerin en kısa yoldan yapılması önemlidir.	1	2	3	4	5
B1.5	İşletmede sadece birkaç kişi iş sağlığı ve güvenliği ile ilgilenir.	1	2	3	4	5
B1.6	Çalışma prosedürlerindeki değişiklikler ve bunların iş sağlığı ve güvenliği üzerindeki etkisi çalışanlara iletilir.	1	2	3	4	5
B1.7	Yönetim, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunların ortaya çıkması durumunda kararlı davranışlar sergiler.	1	2	3	4	5
B1.8	İşimde risk almaktan kaçınmam.	1	2	3	4	5
B1.9	İşletmede iş sağlığı ve güvenliği konusunda sürekli iyileştirme süreci mevcuttur.	1	2	3	4	5
B1.10	Kazalar işin bir parçası olarak hoş görülür.	1	2	3	4	5
B1.11	Çalışma arkadaşlarımla güvenliği gözetirim/güvenliğine dikkat ederim.	1	2	3	4	5
B1.12	Toplantılar iş sağlığı ve güvenliği konularını da içerir.	1	2	3	4	5
B1.13	İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önemli konularda yönetimi bilgilendiririm.	1	2	3	4	5
B1.14	İşletmemizde iş sağlığı ve güvenliği yüksek öncelik taşır.	1	2	3	4	5
B1.15	Ne yaparsam yapayım kazaların gerçekleşmesini engelleyemem.	1	2	3	4	5
B1.16	Güvenlik toplantılarının sonuçları hakkında bilgilendiriliriz.	1	2	3	4	5
B1.17	İşletmede iş sağlığı ve güvenliği konusunda geliştirilmiş başarı standartları mevcuttur.	1	2	3	4	5

B1.18	Birim yöneticileri etkin bir şekilde/faal olarak iş sağlığı ve güvenliğine destek olurlar.	1	2	3	4	5
B1.19	İşletmede iş sağlığı ve güvenliği konusunda verilen eğitimler yeterli değildir.	1	2	3	4	5
B1.20	İşyerinde oluşabilecek riskler ve bunların yaratacağı sonuçlar eğitimlerde anlatılır.	1	2	3	4	5
B1.21	İşyerinde yönetim, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konuları görmemezlikten gelmektedir.	1	2	3	4	5
B1.22	Yönetim çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki endişelerini dinler.	1	2	3	4	5
B1.23	İşimi yaparken, güvenli şekilde çalışmam şarttır.	1	2	3	4	5
B1.24	Bana güvenli şekilde çalışmam için neler yapmam gerektiği gösterilmiştir.	1	2	3	4	5
B1.25	İşletmede güvensiz davranışlar hoş görülür.	1	2	3	4	5
B1.26	Yönetim, iş kazalarını önlemek için yeterince çaba gösterir.	1	2	3	4	5
B1.27	Çalışanlar her zaman işletmenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda yüksek düzeye gelmesini amaçlarlar.	1	2	3	4	5
B1.28	Amirim, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevcut konular ve sorunlar hakkında bana her zaman bilgi vermez.	1	2	3	4	5
B1.29	Birim yöneticileri sadece kazalardan sonra iş sağlığı ve güvenliği ile ilgilenirler.	1	2	3	4	5
B1.30	Her zaman kazaları ve olayları rapor ederiz.	1	2	3	4	5
B1.31	İşletmede yaşanan kazalardan ders alınarak iş sağlığı ve güvenliği konusunda ilerleme / gelişme kaydedilir.	1	2	3	4	5
B1.32	Eğer iş sağlığı ve güvenliği konusunda sürekli endişelenirsem, bu durum işimi yapmamı engeller.	1	2	3	4	5
B1.33	Yöneticiler ve amirler iş sağlığı ve güvenliği prosedürlerine uyulmadığı zaman endişelerini dile getirirler.	1	2	3	4	5
B1.34	Tüm çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği konusunda faaldir/etkin rol oynar.	1	2	3	4	5
B1.35	Bizi meşgul eden başka önceliklerimiz olmadığı zaman, iş sağlığı ve güvenliğine önem veririz.	1	2	3	4	5
B1.36	Güvensiz davranışlar sergileyen çalışanlar için yönetim tarafından gerekli disiplin önlemleri alınır.	1	2	3	4	5
B1.37	Yönetim, güvensiz uygulamalar konusunda uyarıldığında, düzeltici önlemler her zaman alınır.	1	2	3	4	5
B1.38	Çalıştığım bölümü ilgilendiren diğer bölümlerdeki işlerle ilgili olarak iş sağlığı ve güvenliği konularında iletişim sağlanır.	1	2	3	4	5
B1.39	İşyerinde, amirler iş sağlığım ve güvenliğim konusunda ilgilidirler.	1	2	3	4	5
B1.40	İş sağlığı ve güvenliği hedefleri çalışanlar tarafından tanımlanır.	1	2	3	4	5
B1.41	İşyerimde iş sağlığı ve güvenliğini geliştirmek için hiç bir şey yapamam.	1	2	3	4	5
B1.42	İşyerimde yönetim iş sağlığı ve güvenliği problemlerini düzeltmekte hızlı davranır.	1	2	3	4	5

B1.43	İşletmede iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yüksek öncelik taşır.	1	2	3	4	5
B1.44	İş sağlığı ve güvenliği konusunda ben ve iş arkadaşlarım birbirimize yardım ederiz.	1	2	3	4	5
B1.45	Yönetim kazalar gerçekleştikten sonra harekete geçer.	1	2	3	4	5
B1.46	Yönetim, iş sağlığı ve güvenliği konularında öncülük/liderlik eder.	1	2	3	4	5
B1.47	İşletmenin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki başarısı gelişmektedir / artmaktadır.	1	2	3	4	5
B1.48	Amirim iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bilgileri her zaman benimle paylaşır.	1	2	3	4	5
B1.49	İş sağlığı ve güvenliği konusundaki hedefler, yönetim tarafından düzenli olarak gözden geçirilir.	1	2	3	4	5

Ek 2. Soru Bazında Çapraz Tablolar ve Ki – Kare (X^2) İlişki Analiz Sonuçları

Yaşınız? Değişkeni ile “Bireysel Sorumluluk” Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (x^2) İlişki Analizi

		“Bireysel Sorumluluk” örgüt iklimi			Toplam
		“Bireysel So- rumluluk” örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	“Bireysel So- rumluluk” örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler		
Yaşınız	18 - 24 Yaş Arası	Sayı	51	88	139
		Satır (%)’si	36.7%	63.3%	100.0%
	25 - 34 Yaş Arası	Sayı	284	561	845
		Satır (%)’si	33.6%	66.4%	100.0%
	35 - 44 Yaş Arası	Sayı	244	483	727
		Satır (%)’si	33.6%	66.4%	100.0%
	45 - 54 Yaş Arası	Sayı	80	156	236
		Satır (%)’si	33.9%	66.1%	100.0%
	55 Yaş ve üzeri	Sayı	19	52	71
		Satır (%)’si	26.8%	73.2%	100.0%
	Toplam	Sayı	678	1340	2018
		Satır (%)’si	33.6%	66.4%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5’den küçük değildir. En küçük beklenen değer 23,85’dir. Ki Kare (x^2) = 2,094 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,719

Yaşınız? değişkeni ile "İletişim" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

		"İletişim" örgüt iklimi		Toplam	
		"İletişim" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"İletişim" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler		
Yaşınız	18 - 24 Yaş Arası	Sayı	56	83	139
		Satır (%)'si	40.3%	59.7%	100.0%
	25 - 34 Yaş Arası	Sayı	336	509	845
		Satır (%)'si	39.8%	60.2%	100.0%
	35 - 44 Yaş Arası	Sayı	257	470	727
		Satır (%)'si	35.4%	64.6%	100.0%
	45 - 54 Yaş Arası	Sayı	93	143	236
		Satır (%)'si	39.4%	60.6%	100.0%
	55 Yaş ve üzeri	Sayı	20	51	71
		Satır (%)'si	28.2%	71.8%	100.0%
	Toplam	Sayı	762	1256	2018
		Satır (%)'si	37.8%	62.2%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 26,81'dir. Ki Kare (χ^2) = 6,668 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,155

Yaşınız? değişkeni ile "Güvenlik Standartları ve Hedefler" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

		"Güvenlik Standartları ve Hedefler" örgüt iklimi		Toplam	
		"Güvenlik Standartları ve Hedefler" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"Güvenlik Standartları ve Hedefler" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler		
Yaşınız	18 - 24 Yaş Arası	Sayı	57	82	139
		Satır (%)'si	41.0%	59.0%	100.0%
	25 - 34 Yaş Arası	Sayı	338	507	845
		Satır (%)'si	40.0%	60.0%	100.0%
	35 - 44 Yaş Arası	Sayı	271	456	727
		Satır (%)'si	37.3%	62.7%	100.0%
	45 - 54 Yaş Arası	Sayı	80	156	236
		Satır (%)'si	33.9%	66.1%	100.0%
	55 Yaş ve üzeri	Sayı	30	41	71
		Satır (%)'si	42.3%	57.7%	100.0%
	Toplam	Sayı	776	1242	2018
		Satır (%)'si	38.5%	61.5%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 27,30'dır. Ki Kare (χ^2) = 4,165 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,384

Yaşınız? değişkeni ile "Güvenlik Yönetimi" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

		"Güvenlik Yönetimi" örgüt iklimi			
		"Güvenlik Yönetimi" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"Güvenlik Yönetimi" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler	Toplam	
Yaşınız	18 - 24 Yaş Arası	Sayı	56	83	139
		Satır (%)'si	40.3%	59.7%	100.0%
	25 - 34 Yaş Arası	Sayı	338	507	845
		Satır (%)'si	40.0%	60.0%	100.0%
	35 - 44 Yaş Arası	Sayı	268	459	727
		Satır (%)'si	36.9%	63.1%	100.0%
	45 - 54 Yaş Arası	Sayı	87	149	236
		Satır (%)'si	36.9%	63.1%	100.0%
	55 Yaş ve üzeri	Sayı	24	47	71
		Satır (%)'si	33.8%	66.2%	100.0%
	Toplam	Sayı	773	1245	2018
		Satır (%)'si	38.3%	61.7%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 27,20'dır. Ki Kare (χ^2) = 2,714 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,607

Cinsiyetiniz? değişkeni ile "Bireysel Sorumluluk" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

		"Bireysel Sorumluluk" örgüt iklimi			
		"Bireysel Sorumluluk" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"Bireysel Sorumluluk" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler	Toplam	
Cinsiyetiniz	Kadın	Sayı	250	517	767
		Satır (%)'si	32.6%	67.4%	100.0%
	Erkek	Sayı	428	823	1251
		Satır (%)'si	34.2%	65.8%	100.0%
	Toplam	Sayı	678	1340	2018
		Satır (%)'si	33.6%	66.4%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 304,82'dir. Ki Kare (χ^2) = 3,451 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,063

Cinsiyetiniz? değişkeni ile "Güvenlik Yönetimi" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

		"Güvenlik Yönetimi" örgüt iklimi			
		"Güvenlik Yönetimi" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"Güvenlik Yönetimi" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler	Toplam	
Cinsiyetiniz	Kadın	Sayı	282	485	767
		Satır (%)'si	36.8%	63.2%	100.0%
	Erkek	Sayı	491	760	1251
		Satır (%)'si	39.2%	60.8%	100.0%
	Toplam	Sayı	773	1245	2018
		Satır (%)'si	38.3%	61.7%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 293,80'dir. Ki Kare (χ^2) = 1,239 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,266

Cinsiyetiniz? değişkeni ile "Kişisel Katılım" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

		"Kadercilik" örgüt iklimi			
		"Kadercilik" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"Kadercilik" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler	Toplam	
Medeni Durum	Bekâr	Sayı	237	343	580
		Satır (%)'si	40.9%	59.1%	100.0%
	Evli	Sayı	580	828	1408
		Satır (%)'si	41.2%	58.8%	100.0%
	Boşanmış / Eşi vefat etmiş / Ayrı yaşıyor	Sayı	18	12	30
		Satır (%)'si	60.0%	40.0%	100.0%
	Toplam	Sayı	835	1183	2018
		Satır (%)'si	41.4%	58.6%	100.0%

0 hücre (%0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 12,41 'dir. Ki Kare (χ^2) = 4,372 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,112

Medeni Durumunuz? değişkeni ile "Bireysel Sorumluluk" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

		"Bireysel Sorumluluk" örgüt iklimi			Toplam
		"Bireysel Sorumluluk" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"Bireysel Sorumluluk" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler		
Medeni Durum	Bekâr	Sayı	190	390	580
		Satır (%)'si	32.8%	67.2%	100.0%
	Evli	Sayı	476	932	1408
		Satır (%)'si	33.8%	66.2%	100.0%
	Boşanmış / Eşi vefat etmiş / Ayrı yaşıyor	Sayı	12	18	30
		Satır (%)'si	40.0%	60.0%	100.0%
	Toplam	Sayı	678	1340	2018
		Satır (%)'si	33.6%	66.4%	100.0%

0 hücre (%0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 10,08 'dir. Ki Kare (χ^2) = 0,762 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,683

Medeni Durumunuz? değişkeni ile "İletişim" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

		"İletişim" örgüt iklimi			Toplam
		"İletişim" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"İletişim" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler		
Medeni Durum	Bekâr	Sayı	220	360	580
		Satır (%)'si	37.9%	62.1%	100.0%
	Evli	Sayı	529	879	1408
		Satır (%)'si	37.6%	62.4%	100.0%
	Boşanmış / Eşi vefat etmiş / Ayrı yaşıyor	Sayı	13	17	30
		Satır (%)'si	43.3%	56.7%	100.0%
	Toplam	Sayı	762	1256	2018
		Satır (%)'si	37.8%	62.2%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 11,33 'dir. Ki Kare (χ^2) = 0,425 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,809

Medeni Durumunuz? değişkeni ile "Güvenlik Standartları ve Hedefler" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

		"Güvenlik Standartları ve Hedefler" örgüt iklimi			
		"Güvenlik Standartları ve Hedefler" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"Güvenlik Standartları ve Hedefler" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler	Toplam	
Medeni Durum	Bekâr	Sayı	218	362	580
		Satır (%)'si	37.6%	62.4%	100.0%
	Evli	Sayı	545	863	1408
		Satır (%)'si	38.7%	61.3%	100.0%
	Boşanmış / Eşi vefat etmiş / Ayrı yaşıyor	Sayı	13	17	30
		Satır (%)'si	43.3%	56.7%	100.0%
	Toplam	Sayı	776	1242	2018
		Satır (%)'si	38.5%	61.5%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 11,54'dir. Ki Kare (χ^2) = 0,525 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,769

Medeni Durumunuz? değişkeni ile "Güvenlik Yönetimi" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

		"Güvenlik Yönetimi" örgüt iklimi			
		"Güvenlik Yönetimi" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"Güvenlik Yönetimi" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler	Toplam	
Medeni Durum	Bekâr	Sayı	225	355	580
		Satır (%)'si	38.8%	61.2%	100.0%
	Evli	Sayı	536	872	1408
		Satır (%)'si	38.1%	61.9%	100.0%
	Boşanmış / Eşi vefat etmiş / Ayrı yaşıyor	Sayı	12	18	30
		Satır (%)'si	40.0%	60.0%	100.0%
	Toplam	Sayı	773	1245	2018
		Satır (%)'si	38.3%	61.7%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 11,49'dir. Ki Kare (χ^2) = 0,128 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,938

Eğitim Durumunuz? değişkeni ile "Bireysel Sorumluluk" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

		"Bireysel Sorumluluk" örgüt iklimi			
		"Bireysel Sorumluluk" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"Bireysel Sorumluluk" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler	Toplam	
Eğitim Durum	İlkokul	Sayı	16	25	41
		Satır (%)'si	39.0%	61.0%	100.0%
	İlköğretim (Ortaokul)	Sayı	19	33	52
		Satır (%)'si	36.5%	63.5%	100.0%
	Normal lise / Meslek lisesi	Sayı	144	287	431
		Satır (%)'si	33.4%	66.6%	100.0%
	Yüksekokul / Üniversite	Sayı	463	919	1382
		Satır (%)'si	33.5%	66.5%	100.0%
	Yüksek lisans / Doktora	Sayı	36	76	112
		Satır (%)'si	32.1%	67.9%	100.0%
	Toplam	Sayı	678	1340	2018
		Satır (%)'si	33.6%	66.4%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 13,78 'dir. Ki Kare (χ^2) = 0,861 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,930

Eğitim Durumunuz? değişkeni ile "İletişim" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

		"İletişim" örgüt iklimi			
		"İletişim" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"İletişim" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler	Toplam	
Eğitim Durum	İlkokul	Sayı	13	28	41
		Satır (%)'si	31.7%	68.3%	100.0%
	İlköğretim (Ortaokul)	Sayı	20	32	52
		Satır (%)'si	38.5%	61.5%	100.0%
	Normal lise / Meslek lisesi	Sayı	166	265	431
		Satır (%)'si	38.5%	61.5%	100.0%
	Yüksekokul / Üniversite	Sayı	522	860	1382
		Satır (%)'si	37.8%	62.2%	100.0%
	Yüksek lisans / Doktora	Sayı	41	71	112
		Satır (%)'si	36.6%	63.4%	100.0%
	Toplam	Sayı	762	1256	2018
		Satır (%)'si	37.8%	62.2%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 15,48 'dir. Ki Kare (χ^2) = 0,818 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,936

Eğitim Durumunuz? değişkeni ile "Kişisel Katılım" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (x^2) İlişki Analizi

		"Kişisel Katılım" örgüt iklimi			
		"Kişisel Katılım" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"Kişisel Katılım" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler	Toplam	
Eğitim Durum	İlkokul	Sayı	18	23	41
		Satır (%)'si	43.9%	56.1%	100.0%
	İlköğretim (Ortaokul)	Sayı	23	29	52
		Satır (%)'si	44.2%	55.8%	100.0%
	Normal lise / Meslek lisesi	Sayı	178	253	431
		Satır (%)'si	41.3%	58.7%	100.0%
	Yüksekokul / Üniversite	Sayı	542	840	1382
		Satır (%)'si	39.2%	60.8%	100.0%
	Yüksek lisans / Doktora	Sayı	41	71	112
		Satır (%)'si	36.6%	63.4%	100.0%
	Toplam	Sayı	802	1216	2018
		Satır (%)'si	39.7%	60.3%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 16,29 'dır. Ki Kare (x^2) = 1,788 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,775

Eğitim Durumunuz? değişkeni ile “Yönetim Bağlılığı” Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

		“Yönetim Bağlılığı” örgüt iklimi			
		“Yönetim Bağlılığı” örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	“Yönetim Bağlılığı” örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler	Toplam	
Eğitim Durum	İlkokul	Sayı	19	22	41
		Satır (%)’si	46.3%	53.7%	100.0%
	İlköğretim (Ortaokul)	Sayı	28	24	52
		Satır (%)’si	53.8%	46.2%	100.0%
	Normal lise / Meslek lisesi	Sayı	182	249	431
		Satır (%)’si	42.2%	57.8%	100.0%
	Yüksekokul / Üniversite	Sayı	572	810	1382
		Satır (%)’si	41.4%	58.6%	100.0%
	Yüksek lisans / Doktora	Sayı	49	63	112
		Satır (%)’si	43.8%	56.3%	100.0%
	Toplam	Sayı	850	1168	2018
		Satır (%)’si	42.1%	57.9%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5’den küçük değildir. En küçük beklenen değer 17,27 ’dir. Ki Kare (χ^2) = 3,659 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,454

Eğitim Durumunuz? değişkeni ile "Güvenlik Standartları ve Hedefler" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

		"Güvenlik Standartları ve Hedefler" örgüt iklimi			
		"Güvenlik Standartları ve Hedefler" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"Güvenlik Standartları ve Hedefler" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler	Toplam	
Eğitim Durum	İlkokul	Sayı	15	26	41
		Satır (%)'si	36.6%	63.4%	100.0%
	İlköğretim (Ortaokul)	Sayı	20	32	52
		Satır (%)'si	38.5%	61.5%	100.0%
	Normal lise / Meslek lisesi	Sayı	161	270	431
		Satır (%)'si	37.4%	62.6%	100.0%
	Yüksekokul / Üniversite	Sayı	536	846	1382
		Satır (%)'si	38.8%	61.2%	100.0%
	Yüksek lisans / Doktora	Sayı	44	68	112
		Satır (%)'si	39.3%	60.7%	100.0%
Toplam	Sayı	776	1242	2018	
	Satır (%)'si	38.5%	61.5%	100.0%	

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 16,29 'dır. Ki Kare (χ^2) = 1,788 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,775

Eğitim Durumunuz? değişkeni ile "Güvenlik Yönetimi" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

		"Güvenlik Yönetimi" örgüt iklimi			
		"Güvenlik Yönetimi" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"Güvenlik Yönetimi" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler	Toplam	
Eğitim Durum	İlkokul	Sayı	12	29	41
		Satır (%)'si	29.3%	70.7%	100.0%
	İlköğretim (Ortaokul)	Sayı	20	32	52
		Satır (%)'si	38.5%	61.5%	100.0%
	Normal lise / Meslek lisesi	Sayı	158	273	431
		Satır (%)'si	36.7%	63.3%	100.0%
	Yüksekokul / Üniversite	Sayı	531	851	1382
		Satır (%)'si	38.4%	61.6%	100.0%
	Yüksek lisans / Doktora	Sayı	52	60	112
		Satır (%)'si	46.4%	53.6%	100.0%
	Toplam	Sayı	773	1245	2018
		Satır (%)'si	38.3%	61.7%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 15,71 'dir. Ki Kare (χ^2) = 5,047 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,282

İş yerinde hangi birimde çalışmaktasınız? değişkeni ile "Güvenlik Standartları ve Hedefler" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

		"Güvenlik Standartları ve Hedefler" örgüt iklimi			
		"Güvenlik Standartları ve Hedefler" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"Güvenlik Standartları ve Hedefler" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler	Toplam	
İş yerinde hangi birimde çalışmaktasınız?	Personel ve insan kaynakları	Sayı	191	333	524
		Satır (%)'si	36.5%	63.5%	100.0%
	Alım-satım, satış departmanı	Sayı	36	39	75
		Satır (%)'si	48.0%	52.0%	100.0%
	İdari işler	Sayı	99	143	242
		Satır (%)'si	40.9%	59.1%	100.0%
	Mali ve finans işleri	Sayı	187	316	503
		Satır (%)'si	37.2%	62.8%	100.0%
	Bilgi işlem	Sayı	5	5	10
		Satır (%)'si	50.0%	50.0%	100.0%
	Dağıtım	Sayı	2	1	3
		Satır (%)'si	66.7%	33.3%	100.0%
	Denetçi	Sayı	0	1	1
		Satır (%)'si	0.0%	100.0%	100.0%
	Depo ve sevkiyat	Sayı	16	21	37
		Satır (%)'si	43.2%	56.8%	100.0%
	Dış ticaret	Sayı	7	15	22
		Satır (%)'si	31.8%	68.2%	100.0%
	Teknik birimler	Sayı	40	73	113
		Satır (%)'si	35.4%	64.6%	100.0%
Yönetim	Sayı	53	81	134	
	Satır (%)'si	39.6%	60.4%	100.0%	
Mühendislik, mimarlık	Sayı	7	9	16	
	Satır (%)'si	43.8%	56.3%	100.0%	
Güvenlik	Sayı	10	13	23	
	Satır (%)'si	43.5%	56.5%	100.0%	
Halkla ilişkiler	Sayı	3	11	14	
	Satır (%)'si	21.4%	78.6%	100.0%	
Üretim, imalat	Sayı	22	45	67	
	Satır (%)'si	32.8%	67.2%	100.0%	

İş sağlığı ve güvenliği	Sayı	33	50	83
	Satır (%)'si	39.8%	60.2%	100.0%
İşletme birimi	Sayı	5	10	15
	Satır (%)'si	33.3%	66.7%	100.0%
Kalite kontrol	Sayı	14	18	32
	Satır (%)'si	43.8%	56.3%	100.0%
Kasiyer	Sayı	4	4	8
	Satır (%)'si	50.0%	50.0%	100.0%
Mutfak	Sayı	4	1	5
	Satır (%)'si	80.0%	20.0%	100.0%
Operasyon	Sayı	8	10	18
	Satır (%)'si	44.4%	55.6%	100.0%
Plan-proje	Sayı	5	14	19
	Satır (%)'si	26.3%	73.7%	100.0%
Reyon	Sayı	6	7	13
	Satır (%)'si	46.2%	53.8%	100.0%
Sağlık birimi	Sayı	4	5	9
	Satır (%)'si	44.4%	55.6%	100.0%
Santral	Sayı	3	3	6
	Satır (%)'si	50.0%	50.0%	100.0%
Diğer	Sayı	12	14	26
	Satır (%)'si	46.2%	53.8%	100.0%
Toplam	Sayı	776	1242	2018
	Satır (%)'si	38.5%	61.5%	100.0%

0 hücre (% 25.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 0,38 'dir. Ki Kare (x^2) = 18,871 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,803

Çalıştığınız Birimde Yaptığınız İş/Göreviniz Nedir? değişkeni ile "Kadercilik" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (x^2) İlişki Analizi

		"Kadercilik" örgüt iklimi			
		"Kadercilik" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"Kadercilik" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler	Toplam	
Çalıştığınız Birimde Yaptığınız İş/Göreviniz Nedir?	Yönetici	Sayı	105	185	290
		Satır (%)'si	36.2%	63.8%	100.0%
	Çalışan	Sayı	730	998	1728
		Satır (%)'si	42.2%	57.8%	100.0%
	Toplam	Sayı	835	1183	2018
		Satır (%)'si	41.4%	58.6%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 120,00 'dir. Ki Kare (x^2) = 3,733 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,053

Çalıştığınız Birimde Yaptığınız İş/Göreviniz Nedir? değişkeni ile "Bireysel Sorumluluk" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (x^2) İlişki Analizi

		"Bireysel Sorumluluk" örgüt iklimi			
		"Bireysel Sorumluluk" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"Bireysel Sorumluluk" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler	Toplam	
Çalıştığınız Birimde Yaptığınız İş/Göreviniz Nedir?	Yönetici	Sayı	87	203	290
		Satır (%)'si	30.0%	70.0%	100.0%
	Çalışan	Sayı	591	1137	1728
		Satır (%)'si	34.2%	65.8%	100.0%
	Toplam	Sayı	678	1340	2018
		Satır (%)'si	33.6%	66.4%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 97,43 'dir. Ki Kare (x^2) = 1,965 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,161

Çalıştığınız Birimde Yaptığınız İş/Göreviniz Nedir? değişkeni ile "İletişim" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

			"İletişim" örgüt iklimi		Toplam
			"İletişim" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"İletişim" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler	
Çalıştığınız Birimde Yaptığınız İş/Göreviniz Nedir?	Yönetici	Sayı	101	189	290
		Satır (%)'si	34.8%	65.2%	100.0%
	Çalışan	Sayı	661	1067	1728
		Satır (%)'si	38.3%	61.7%	100.0%
	Toplam	Sayı	762	1256	2018
		Satır (%)'si	37.8%	62.2%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 109,50 'dir. Ki Kare (χ^2) = 1,239 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,266

Çalıştığınız Birimde Yaptığınız İş/Göreviniz Nedir? değişkeni ile "Güvenlik Standartları ve Hedefler" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

			"Güvenlik Standartları ve Hedefler" örgüt iklimi		Toplam
			"Güvenlik Standartları ve Hedefler" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"Güvenlik Standartları ve Hedefler" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler	
Çalıştığınız Birimde Yaptığınız İş/Göreviniz Nedir?	Yönetici	Sayı	104	186	290
		Satır (%)'si	35.9%	64.1%	100.0%
	Çalışan	Sayı	672	1056	1728
		Satır (%)'si	38.9%	61.1%	100.0%
	Toplam	Sayı	776	1242	2018
		Satır (%)'si	38.5%	61.5%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 111,52 'dir. Ki Kare (χ^2) = 0,961 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,327

Toplam Mesleki Deneyiminiz? değişkeni ile "Kadercilik" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

			"Kadercilik" örgüt iklimi		
			"Kadercilik" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"Kadercilik" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler	Toplam
Toplam Mesleki Deneyiminiz	5 Yılda az	Sayı	221	265	486
		Satır (%)'si	45.5%	54.5%	100.0%
	6 - 9 Yıl	Sayı	116	184	300
		Satır (%)'si	38.7%	61.3%	100.0%
	10 - 25 Yıl	Sayı	425	646	1071
		Satır (%)'si	39.7%	60.3%	100.0%
	26 Yıl ve Üzeri	Sayı	73	88	161
		Satır (%)'si	45.3%	54.7%	100.0%
	Toplam	Sayı	835	1183	2018
		Satır (%)'si	41.4%	58.6%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 66,62 'dir. Ki Kare (χ^2) = 6,581 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,087

Toplam Mesleki Deneyiminiz? değişkeni ile "Bireysel Sorumluluk" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

			"Bireysel Sorumluluk" örgüt iklimi		
			"Bireysel Sorumluluk" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"Bireysel Sorumluluk" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler	Toplam
Toplam Mesleki Deneyiminiz	5 Yılda az	Sayı	180	306	486
		Satır (%)'si	37.0%	63.0%	100.0%
	6 - 9 Yıl	Sayı	101	199	300
		Satır (%)'si	33.7%	66.3%	100.0%
	10 - 25 Yıl	Sayı	340	731	1071
		Satır (%)'si	31.7%	68.3%	100.0%
	26 Yıl ve Üzeri	Sayı	57	104	161
		Satır (%)'si	35.4%	64.6%	100.0%
	Toplam	Sayı	678	1340	2018
		Satır (%)'si	33.6%	66.4%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 54,09 'dir. Ki Kare (χ^2) = 4,459 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,216

Toplam Mesleki Deneyiminiz? değişkeni ile "İletişim" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (x^2) İlişki Analizi

			"İletişim" örgüt iklimi		Toplam
			"İletişim" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"İletişim" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler	
Toplam Mesleki Deneyiminiz	5 Yıllan az	Sayı	189	297	486
		Satır (%)'si	38.9%	61.1%	100.0%
	6 - 9 Yıl	Sayı	123	177	300
		Satır (%)'si	41.0%	59.0%	100.0%
	10 - 25 Yıl	Sayı	388	683	1071
		Satır (%)'si	36.2%	63.8%	100.0%
	26 Yıl ve Üzeri	Sayı	62	99	161
		Satır (%)'si	38.5%	61.5%	100.0%
	Toplam	Sayı	762	1256	2018
		Satır (%)'si	37.8%	62.2%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 60,79 'dir. Ki Kare (x^2) = 2,712 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,438

Toplam Mesleki Deneyiminiz? değişkeni ile "Kişisel Katılım" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (x^2) İlişki Analizi

			"Kişisel Katılım" örgüt iklimi		Toplam
			"Kişisel Katılım" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"Kişisel Katılım" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler	
Toplam Mesleki Deneyiminiz	5 Yıllan az	Sayı	202	284	486
		Satır (%)'si	41.6%	58.4%	100.0%
	6 - 9 Yıl	Sayı	124	176	300
		Satır (%)'si	41.3%	58.7%	100.0%
	10 - 25 Yıl	Sayı	405	666	1071
		Satır (%)'si	37.8%	62.2%	100.0%
	26 Yıl ve Üzeri	Sayı	71	90	161
		Satır (%)'si	44.1%	55.9%	100.0%
	Toplam	Sayı	802	1216	2018
		Satır (%)'si	39.7%	60.3%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 63,99 'dir. Ki Kare (x^2) = 3,928 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,269

Toplam Mesleki Deneyiminiz? değişkeni ile "Yönetim Bağlılığı" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

		"Yönetim Bağlılığı" örgüt iklimi			
		"Yönetim Bağlılığı" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"Yönetim Bağlılığı" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler	Toplam	
Toplam Mesleki Deneyiminiz	5 Yıdan az	Sayı	226	260	486
		Satır (%)'si	46.5%	53.5%	100.0%
	6 - 9 Yıl	Sayı	128	172	300
		Satır (%)'si	42.7%	57.3%	100.0%
	10 - 25 Yıl	Sayı	424	647	1071
		Satır (%)'si	39.6%	60.4%	100.0%
	26 Yıl ve Üzeri	Sayı	72	89	161
		Satır (%)'si	44.7%	55.3%	100.0%
	Toplam	Sayı	850	1168	2018
		Satır (%)'si	42.1%	57.9%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 67,81 'dir. Ki Kare (χ^2) = 7,125 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,068

Toplam Mesleki Deneyiminiz? değişkeni ile "Güvenlik Standartları ve Hedefler" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

		"Yönetim Bağlılığı" örgüt iklimi			
		"Güvenlik Standartları ve Hedefler" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"Güvenlik Standartları ve Hedefler" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler	Toplam	
Toplam Mesleki Deneyiminiz	5 Yıdan az	Sayı	196	290	486
		Satır (%)'si	40.3%	59.7%	100.0%
	6 - 9 Yıl	Sayı	124	176	300
		Satır (%)'si	41.3%	58.7%	100.0%
	10 - 25 Yıl	Sayı	398	673	1071
		Satır (%)'si	37.2%	62.8%	100.0%
	26 Yıl ve Üzeri	Sayı	58	103	161
		Satır (%)'si	36.0%	64.0%	100.0%
	Toplam	Sayı	776	1242	2018
		Satır (%)'si	38.5%	61.5%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 61,91 'dir. Ki Kare (χ^2) = 2,930 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,402

Toplam Mesleki Deneyiminiz? değişkeni ile "Güvenlik Yönetimi" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

			"Güvenlik Yönetimi" örgüt iklimi		Toplam
			"Güvenlik Yönetimi" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"Güvenlik Yönetimi" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler	
Toplam Mesleki Deneyiminiz	5 Yıdan az	Sayı	204	282	486
		Satır (%)'si	42.0%	58.0%	100.0%
	6 - 9 Yıl	Sayı	121	179	300
		Satır (%)'si	40.3%	59.7%	100.0%
	10 - 25 Yıl	Sayı	387	684	1071
		Satır (%)'si	36.1%	63.9%	100.0%
	26 Yıl ve Üzeri	Sayı	61	100	161
		Satır (%)'si	37.9%	62.1%	100.0%
	Toplam	Sayı	773	1245	2018
		Satır (%)'si	38.3%	61.7%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 61,67 'dir. Ki Kare (χ^2) = 5,440 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,142

Bu (mevcut) İşyerinde Kaç Yıldır Çalışıyorsunuz? değişkeni ile "Kadercilik" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

			"Kadercilik" örgüt iklimi		Toplam
			"Kadercilik" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"Kadercilik" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler	
Bu (mevcut) İşyerinde Kaç Yıldır Çalışıyorsunuz?	5 Yıdan az	Sayı	454	656	1110
		Satır (%)'si	40.9%	59.1%	100.0%
	6 - 9 Yıl	Sayı	136	213	349
		Satır (%)'si	39.0%	61.0%	100.0%
	10 - 25 Yıl	Sayı	220	293	513
		Satır (%)'si	42.9%	57.1%	100.0%
	26 Yıl ve Üzeri	Sayı	25	21	46
		Satır (%)'si	54.3%	45.7%	100.0%
	Toplam	Sayı	835	1183	2018
		Satır (%)'si	41.4%	58.6%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 19,03 'dir. Ki Kare (χ^2) = 4,610 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,203

Bu (mevcut) İşyerinde Kaç Yıldır Çalışıyorsunuz? değişkeni ile "Bireysel Sorumluluk" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

			"Bireysel Sorumluluk" örgüt iklimi		
			"Bireysel Sorumluluk" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"Bireysel Sorumluluk" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler	Toplam
Bu (mevcut) İşyerinde Kaç Yıldır Çalışıyorsunuz?	5 Yıldan az	Sayı	374	736	1110
		Satır (%)'si	33.7%	66.3%	100.0%
	6 - 9 Yıl	Sayı	124	225	349
		Satır (%)'si	35.5%	64.5%	100.0%
	10 - 25 Yıl	Sayı	163	350	513
		Satır (%)'si	31.8%	68.2%	100.0%
	26 Yıl ve Üzeri	Sayı	17	29	46
		Satır (%)'si	37.0%	63.0%	100.0%
	Toplam	Sayı	678	1340	2018
		Satır (%)'si	33.6%	66.4%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 15,45 'dir. Ki Kare (χ^2) = 1,586 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,663

Bu (mevcut) İşyerinde Kaç Yıldır Çalışıyorsunuz? değişkeni ile "İletişim" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

			"İletişim" örgüt iklimi		
			"İletişim" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"İletişim" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler	Toplam
Bu (mevcut) İşyerinde Kaç Yıldır Çalışıyorsunuz?	5 Yıldan az	Sayı	424	686	1110
		Satır (%)'si	38.2%	61.8%	100.0%
	6 - 9 Yıl	Sayı	142	207	349
		Satır (%)'si	40.7%	59.3%	100.0%
	10 - 25 Yıl	Sayı	177	336	513
		Satır (%)'si	34.5%	65.5%	100.0%
	26 Yıl ve Üzeri	Sayı	19	27	46
		Satır (%)'si	41.3%	58.7%	100.0%
	Toplam	Sayı	762	1256	2018
		Satır (%)'si	37.8%	62.2%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 17,37 'dir. Ki Kare (χ^2) = 3,925 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,270

Bu (mevcut) İşyerinde Kaç Yıldır Çalışıyorsunuz? değişkeni ile "Kişisel Katılım" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

			"Kişisel Katılım" örgüt iklimi		Toplam
			"Kişisel Katılım" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"Kişisel Katılım" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler	
Bu (mevcut) İşyerinde Kaç Yıldır Çalışıyorsunuz?	5 Yılden az	Sayı	444	666	1110
		Satır (%)'si	40.0%	60.0%	100.0%
	6 - 9 Yıl	Sayı	147	202	349
		Satır (%)'si	42.1%	57.9%	100.0%
	10 - 25 Yıl	Sayı	189	324	513
		Satır (%)'si	36.8%	63.2%	100.0%
	26 Yıl ve Üzeri	Sayı	22	24	46
		Satır (%)'si	47.8%	52.2%	100.0%
	Toplam	Sayı	802	1216	2018
		Satır (%)'si	39.7%	60.3%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 18,28 'dir. Ki Kare (χ^2) = 3,912 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,271

Bu (mevcut) İşyerinde Kaç Yıldır Çalışıyorsunuz? değişkeni ile "Yönetim Bağlılığı" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

			"Yönetim Bağlılığı" örgüt iklimi		Toplam
			"Yönetim Bağlılığı" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"Yönetim Bağlılığı" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler	
Bu (mevcut) İşyerinde Kaç Yıldır Çalışıyorsunuz?	5 Yılden az	Sayı	481	629	1110
		Satır (%)'si	43.3%	56.7%	100.0%
	6 - 9 Yıl	Sayı	144	205	349
		Satır (%)'si	41.3%	58.7%	100.0%
	10 - 25 Yıl	Sayı	201	312	513
		Satır (%)'si	39.2%	60.8%	100.0%
	26 Yıl ve Üzeri	Sayı	24	22	46
		Satır (%)'si	52.2%	47.8%	100.0%
	Toplam	Sayı	850	1168	2018
		Satır (%)'si	42.1%	57.9%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 19,38 'dir. Ki Kare (χ^2) = 4,500 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,212

Bu (mevcut) İşyerinde Kaç Yıldır Çalışıyorsunuz? değişkeni ile "Güvenlik Standartları ve Hedefler" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (x^2) İlişki Analizi

		"Güvenlik Standartları ve Hedefler" örgüt iklimi			
		"Güvenlik Standartları ve Hedefler" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"Güvenlik Standartları ve Hedefler" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler	Toplam	
Bu (mevcut) İşyerinde Kaç Yıldır Çalışıyorsunuz?	5 Yıldan az	Sayı	442	668	1110
		Satır (%)'si	39.8%	60.2%	100.0%
	6 - 9 Yıl	Sayı	139	210	349
		Satır (%)'si	39.8%	60.2%	100.0%
	10 - 25 Yıl	Sayı	177	336	513
		Satır (%)'si	34.5%	65.5%	100.0%
	26 Yıl ve Üzeri	Sayı	18	28	46
		Satır (%)'si	39.1%	60.9%	100.0%
	Toplam	Sayı	776	1242	2018
		Satır (%)'si	38.5%	61.5%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 17,69 'dır. Ki Kare (x^2) = 4,546 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,208

Şu anda yaptığınız işteki deneyim süreniz nedir? değişkeni ile "Kadercilik" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (x^2) İlişki Analizi

		"Kadercilik" örgüt iklimi			
		"Kadercilik" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"Kadercilik" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler	Toplam	
Şu anda yaptığınız işteki deneyim süreniz nedir?	5 Yıldan az	Sayı	437	628	1065
		Satır (%)'si	41.0%	59.0%	100.0%
	6 - 9 Yıl	Sayı	133	205	338
		Satır (%)'si	39.3%	60.7%	100.0%
	10 - 25 Yıl	Sayı	236	322	558
		Satır (%)'si	42.3%	57.7%	100.0%
	26 Yıl ve Üzeri	Sayı	29	28	57
		Satır (%)'si	50.9%	49.1%	100.0%
	Toplam	Sayı	835	1183	2018
		Satır (%)'si	41.4%	58.6%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 23,59 'dır. Ki Kare (x^2) = 2,939 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,401

Şu anda yaptığınız işteki deneyim süreniz nedir? değişkeni ile "Bireysel Sorumluluk" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

		"Bireysel Sorumluluk" örgüt iklimi			
		"Bireysel Sorumluluk" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"Bireysel Sorumluluk" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler	Toplam	
Şu anda yaptığınız işteki deneyim süreniz nedir?	5 Yıldan az	Sayı	367	698	1065
		Satır (%)'si	34.5%	65.5%	100.0%
	6 - 9 Yıl	Sayı	111	227	338
		Satır (%)'si	32.8%	67.2%	100.0%
	10 - 25 Yıl	Sayı	181	377	558
		Satır (%)'si	32.4%	67.6%	100.0%
	26 Yıl ve Üzeri	Sayı	19	38	57
		Satır (%)'si	33.3%	66.7%	100.0%
	Toplam	Sayı	678	1340	2018
		Satır (%)'si	33.6%	66.4%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 19,15 'dir. Ki Kare (χ^2) = 0,781 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,854

Şu anda yaptığınız işteki deneyim süreniz nedir? değişkeni ile "İletişim" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

		"İletişim" örgüt iklimi			
		"İletişim" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"İletişim" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler	Toplam	
Şu anda yaptığınız işteki deneyim süreniz nedir?	5 Yıldan az	Sayı	405	660	1065
		Satır (%)'si	38.0%	62.0%	100.0%
	6 - 9 Yıl	Sayı	128	210	338
		Satır (%)'si	37.9%	62.1%	100.0%
	10 - 25 Yıl	Sayı	208	350	558
		Satır (%)'si	37.3%	62.7%	100.0%
	26 Yıl ve Üzeri	Sayı	21	36	57
		Satır (%)'si	36.8%	63.2%	100.0%
	Toplam	Sayı	762	1256	2018
		Satır (%)'si	37.8%	62.2%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 21,52 'dir. Ki Kare (χ^2) = 0,110 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,991

Şu anda yaptığınız işteki deneyim süreniz nedir? değişkeni ile "Kişisel Katılım" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

		"Kişisel Katılım" örgüt iklimi			Toplam
		"Kişisel Katılım" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"Kişisel Katılım" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler		
Şu anda yaptığınız işteki deneyim süreniz nedir?	5 Yılden az	Sayı	421	644	1065
		Satır (%)'si	39.5%	60.5%	100.0%
	6 - 9 Yıl	Sayı	139	199	338
		Satır (%)'si	41.1%	58.9%	100.0%
	10 - 25 Yıl	Sayı	217	341	558
		Satır (%)'si	38.9%	61.1%	100.0%
	26 Yıl ve Üzeri	Sayı	25	32	57
		Satır (%)'si	43.9%	56.1%	100.0%
	Toplam	Sayı	802	1216	2018
		Satır (%)'si	39.7%	60.3%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 22,65 'dir. Ki Kare (χ^2) = 0,863 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,834

Şu anda yaptığınız işteki deneyim süreniz nedir? değişkeni ile "Yönetim Bağlılığı" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

		"Yönetim Bağlılığı" örgüt iklimi			Toplam
		"Yönetim Bağlılığı" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"Yönetim Bağlılığı" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler		
Şu anda yaptığınız işteki deneyim süreniz nedir?	5 Yılden az	Sayı	457	608	1065
		Satır (%)'si	42.9%	57.1%	100.0%
	6 - 9 Yıl	Sayı	135	203	338
		Satır (%)'si	39.9%	60.1%	100.0%
	10 - 25 Yıl	Sayı	233	325	558
		Satır (%)'si	41.8%	58.2%	100.0%
	26 Yıl ve Üzeri	Sayı	25	32	57
		Satır (%)'si	43.9%	56.1%	100.0%
	Toplam	Sayı	850	1168	2018
		Satır (%)'si	42.1%	57.9%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 24,01 'dir. Ki Kare (χ^2) = 1,033 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,793

Şu anda yaptığınız işteki deneyim süreniz nedir? değişkeni ile "Güvenlik Standartları ve Hedefler" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

		"Güvenlik Standartları ve Hedefler" örgüt iklimi			
		"Güvenlik Standartları ve Hedefler" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"Güvenlik Standartları ve Hedefler" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler	Toplam	
Şu anda yaptığınız işteki deneyim süreniz nedir?	5 Yıdan az	Sayı	420	645	1065
		Satır (%)'si	39.4%	60.6%	100.0%
	6 - 9 Yıl	Sayı	127	211	338
		Satır (%)'si	37.6%	62.4%	100.0%
	10 - 25 Yıl	Sayı	208	350	558
		Satır (%)'si	37.3%	62.7%	100.0%
	26 Yıl ve Üzeri	Sayı	21	36	57
		Satır (%)'si	36.8%	63.2%	100.0%
	Toplam	Sayı	776	1242	2018
		Satır (%)'si	38.5%	61.5%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 21,92 'dir. Ki Kare (χ^2) = 0,935 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,817

Şu anda yaptığınız işteki deneyim süreniz nedir? değişkeni ile "Güvenlik Yönetimi" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

		"Güvenlik Yönetimi" örgüt iklimi			
		"Güvenlik Yönetimi" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"Güvenlik Yönetimi" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler	Toplam	
Şu anda yaptığınız işteki deneyim süreniz nedir?	5 Yıdan az	Sayı	430	635	1065
		Satır (%)'si	40.4%	59.6%	100.0%
	6 - 9 Yıl	Sayı	119	219	338
		Satır (%)'si	35.2%	64.8%	100.0%
	10 - 25 Yıl	Sayı	203	355	558
		Satır (%)'si	36.4%	63.6%	100.0%
	26 Yıl ve Üzeri	Sayı	21	36	57
		Satır (%)'si	36.8%	63.2%	100.0%
	Toplam	Sayı	773	1245	2018
		Satır (%)'si	38.3%	61.7%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 21,83 'dir. Ki Kare (χ^2) = 4,231 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,238

Çalışma şeklinizi belirtiniz? değişkeni ile "Kadercilik" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

			"Kadercilik" örgüt iklimi		
			"Kadercilik" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"Kadercilik" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler	Toplam
Çalışma şeklinizi belirtiniz?	Vardiyalı	Sayı	62	71	133
		Satır (%)'si	46.6%	53.4%	100.0%
	Tam zamanlı	Sayı	773	1112	1885
		Satır (%)'si	41.0%	59.0%	100.0%
	Toplam	Sayı	835	1183	2018
		Satır (%)'si	41.4%	58.6%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 55,03 'dir. Ki Kare (χ^2) = 1,611 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,204

Çalışma şeklinizi belirtiniz? değişkeni ile "Bireysel Sorumluluk" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

			"Bireysel Sorumluluk" örgüt iklimi		
			"Bireysel Sorumluluk" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"Bireysel Sorumluluk" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler	Toplam
Çalışma şeklinizi belirtiniz?	Vardiyalı	Sayı	42	91	133
		Satır (%)'si	31.6%	68.4%	100.0%
	Tam zamanlı	Sayı	636	1249	1885
		Satır (%)'si	33.7%	66.3%	100.0%
	Toplam	Sayı	678	1340	2018
		Satır (%)'si	33.6%	66.4%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 44,68 'dir. Ki Kare (χ^2) = 0,260 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,610

Çalışma şeklinizi belirtiniz? değişkeni ile "İletişim" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (x^2) İlişki Analizi

		"İletişim" örgüt iklimi			
		"İletişim" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"İletişim" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler	Toplam	
Çalışma şeklinizi belirtiniz?	Vardiyalı	Sayı	60	73	133
		Satır (%)'si	45.1%	54.9%	100.0%
	Tam zamanlı	Sayı	702	1183	1885
		Satır (%)'si	37.2%	62.8%	100.0%
	Toplam	Sayı	762	1256	2018
		Satır (%)'si	37.8%	62.2%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 50,22 'dir. Ki Kare (x^2) = 3,275 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,070

Çalışma şeklinizi belirtiniz? değişkeni ile "Kişisel Katılım" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (x^2) İlişki Analizi

		"Kişisel Katılım" örgüt iklimi			
		"Kişisel Katılım" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"Kişisel Katılım" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler	Toplam	
Çalışma şeklinizi belirtiniz?	Vardiyalı	Sayı	57	76	133
		Satır (%)'si	42.9%	57.1%	100.0%
	Tam zamanlı	Sayı	745	1140	1885
		Satır (%)'si	39.5%	60.5%	100.0%
	Toplam	Sayı	802	1216	2018
		Satır (%)'si	39.7%	60.3%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 52,86 'dir. Ki Kare (x^2) = 0,577 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,448

Çalışma şeklinizi belirtiniz? değişkeni ile “Yönetim Bağlılığı” Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

		“Yönetim Bağlılığı” örgüt iklimi			Toplam
		“Yönetim Bağlılığı” örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	“Yönetim Bağlılığı” örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler		
Çalışma şeklinizi belirtiniz?	Vardiyalı	Sayı	58	75	133
		Satır (%)’si	43.6%	56.4%	100.0%
	Tam zamanlı	Sayı	792	1093	1885
		Satır (%)’si	42.0%	58.0%	100.0%
	Toplam	Sayı	850	1168	2018
		Satır (%)’si	42.1%	57.9%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5’den küçük değildir. En küçük beklenen değer 56,02 ’dir. Ki Kare (χ^2) = 0,129 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,719

Çalışma şeklinizi belirtiniz? değişkeni ile “Güvenlik Standartları ve Hedefler” Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

		“Güvenlik Standartları ve Hedefler” örgüt iklimi			Toplam
		“Güvenlik Standartları ve Hedefler” örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	“Güvenlik Standartları ve Hedefler” örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler		
Çalışma şeklinizi belirtiniz?	Vardiyalı	Sayı	49	84	133
		Satır (%)’si	36.8%	63.2%	100.0%
	Tam zamanlı	Sayı	727	1158	1885
		Satır (%)’si	38.6%	61.4%	100.0%
	Toplam	Sayı	776	1242	2018
		Satır (%)’si	38.5%	61.5%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5’den küçük değildir. En küçük beklenen değer 51,14 ’dir. Ki Kare (χ^2) = 0,156 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,693

Çalışma şeklinizi belirtiniz? değişkeni ile "Güvenlik Yönetimi" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

		"Güvenlik Yönetimi" örgüt iklimi			
		"Güvenlik Yönetimi" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"Güvenlik Yönetimi" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler	Toplam	
Çalışma şeklinizi belirtiniz?	Vardiyalı	Sayı	53	80	133
		Satır (%)'si	39.8%	60.2%	100.0%
	Tam zamanlı	Sayı	720	1165	1885
		Satır (%)'si	38.2%	61.8%	100.0%
	Toplam	Sayı	773	1245	2018
		Satır (%)'si	38.3%	61.7%	100.0%

0 hücre (%0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 50,95 'dir. Ki Kare (χ^2) = 0,144 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,705

Mesaiye kalma süresi (günde saat)? değişkeni ile "Kadercilik" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

		"Kadercilik" örgüt iklimi			
		"Kadercilik" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"Kadercilik" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler	Toplam	
Gruplandırılmış Mesaiye kalma süresi (günde saat)?	1'den az	Sayı	56	86	142
		Satır (%)'si	39.4%	60.6%	100.0%
	1,1 - 2,9 Arası	Sayı	57	77	134
		Satır (%)'si	42.5%	57.5%	100.0%
	3'den Fazla	Sayı	39	57	96
		Satır (%)'si	40.6%	59.4%	100.0%
Toplam	Sayı	152	220	372	
	Satır (%)'si	40.9%	59.1%	100.0%	

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 39,23 'dir. Ki Kare (χ^2) = 0,277 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,871

Mesaiye kalma süresi (günde saat)? değişkeni ile "Bireysel Sorumluluk" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (x^2) İlişki Analizi

		"Bireysel Sorumluluk" örgüt iklimi			
		"Bireysel Sorumluluk" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"Bireysel Sorumluluk" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler	Toplam	
Gruplandırılmış Mesaiye kalma süresi (günde saat)?	1'den az	Sayı	39	103	142
		Satır (%)'si	27.5%	72.5%	100.0%
	1,1 - 2,9 Arası	Sayı	50	84	134
		Satır (%)'si	37.3%	62.7%	100.0%
	3'den Fazla	Sayı	34	62	96
		Satır (%)'si	35.4%	64.6%	100.0%
	Toplam	Sayı	123	249	372
		Satır (%)'si	33.1%	66.9%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 31,74 'dir. Ki Kare (x^2) = 3,345 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,188

Mesaiye kalma süresi (günde saat)? değişkeni ile "İletişim" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (x^2) İlişki Analizi

		"İletişim" örgüt iklimi			
		"İletişim" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"İletişim" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler	Toplam	
Gruplandırılmış Mesaiye kalma süresi (günde saat)?	1'den az	Sayı	56	86	142
		Satır (%)'si	39.4%	60.6%	100.0%
	1,1 - 2,9 Arası	Sayı	61	73	134
		Satır (%)'si	45.5%	54.5%	100.0%
	3'den Fazla	Sayı	42	54	96
		Satır (%)'si	43.8%	56.3%	100.0%
	Toplam	Sayı	159	213	372
		Satır (%)'si	42.7%	57.3%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 41,03 'dir. Ki Kare (x^2) = 1,097 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,578

Mesaiye kalma süresi (günde saat)? değişkeni ile "Güvenlik Standartları ve Hedefler" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

		"Güvenlik Standartları ve Hedefler" örgüt iklimi			
		"Güvenlik Standartları ve Hedefler" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"Güvenlik Standartları ve Hedefler" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler	Toplam	
Gruplandırılmış Mesaiye kalma süresi (günde saat)?	1'den az	Sayı	56	86	142
		Satır (%)'si	39.4%	60.6%	100.0%
	1,1 - 2,9 Arası	Sayı	60	74	134
		Satır (%)'si	44.8%	55.2%	100.0%
	3'den Fazla	Sayı	45	51	96
		Satır (%)'si	46.9%	53.1%	100.0%
	Toplam	Sayı	161	211	372
		Satır (%)'si	43.3%	56.7%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 41,55 'dir. Ki Kare (χ^2) = 1,482 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,477

Mesaiye kalma süresi (günde saat)? değişkeni ile "Güvenlik Yönetimi" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

		"Güvenlik Yönetimi" örgüt iklimi			
		"Güvenlik Yönetimi" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"Güvenlik Yönetimi" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler	Toplam	
Gruplandırılmış Mesaiye kalma süresi (günde saat)?	1'den az	Sayı	55	87	142
		Satır (%)'si	38.7%	61.3%	100.0%
	1,1 - 2,9 Arası	Sayı	55	79	134
		Satır (%)'si	41.0%	59.0%	100.0%
	3'den Fazla	Sayı	40	56	96
		Satır (%)'si	41.7%	58.3%	100.0%
	Toplam	Sayı	150	222	372
		Satır (%)'si	40.3%	59.7%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 38,71 'dir. Ki Kare (χ^2) = 0,250 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,882

Yaptığınız işle ilgili olarak bir eğitim aldınız mı? değişkeni ile "Kadercilik" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (x^2) İlişki Analizi

		"Kadercilik" örgüt iklimi			
		"Kadercilik" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"Kadercilik" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler	Toplam	
Yaptığınız işle ilgili olarak bir eğitim aldınız mı?	Evet	Sayı	611	836	1447
		Satır (%)'si	42.2%	57.8%	100.0%
	Hayır	Sayı	224	347	571
		Satır (%)'si	39.2%	60.8%	100.0%
	Toplam	Sayı	835	1183	2018
		Satır (%)'si	41.4%	58.6%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 236,27 'dir. Ki Kare (x^2) = 1,515 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,218

Yaptığınız işle ilgili olarak bir eğitim aldınız mı? değişkeni ile "Bireysel Sorumluluk" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (x^2) İlişki Analizi

		"Bireysel Sorumluluk" örgüt iklimi			
		"Bireysel Sorumluluk" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"Bireysel Sorumluluk" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler	Toplam	
Yaptığınız işle ilgili olarak bir eğitim aldınız mı?	Evet	Sayı	468	979	1447
		Satır (%)'si	32.3%	67.7%	100.0%
	Hayır	Sayı	210	361	571
		Satır (%)'si	36.8%	63.2%	100.0%
	Toplam	Sayı	678	1340	2018
		Satır (%)'si	33.6%	66.4%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 191,84 'dir. Ki Kare (x^2) = 3,609 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,057

Yaptığınız işle ilgili olarak bir eğitim aldınız mı? değişkeni ile "İletişim" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

			"İletişim" örgüt iklimi		Toplam
			"İletişim" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"İletişim" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler	
Yaptığınız işle ilgili olarak bir eğitim aldınız mı?	Evet	Sayı	546	901	1447
		Satır (%)'si	37.7%	62.3%	100.0%
	Hayır	Sayı	216	355	571
		Satır (%)'si	37.8%	62.2%	100.0%
	Toplam	Sayı	762	1256	2018
		Satır (%)'si	37.8%	62.2%	100.0%

0 hücre (%0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 215,61 'dir. Ki Kare (χ^2) = 0,002 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,968

Yaptığınız işle ilgili olarak bir eğitim aldınız mı? değişkeni ile "Kişisel Katılım" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

			"Kişisel Katılım" örgüt iklimi		Toplam
			"Kişisel Katılım" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"Kişisel Katılım" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler	
Yaptığınız işle ilgili olarak bir eğitim aldınız mı?	Evet	Sayı	585	862	1447
		Satır (%)'si	40.4%	59.6%	100.0%
	Hayır	Sayı	217	354	571
		Satır (%)'si	38.0%	62.0%	100.0%
	Toplam	Sayı	802	1216	2018
		Satır (%)'si	39.7%	60.3%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 226,93 'dir. Ki Kare (χ^2) = 1,005 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,316

Yaptığınız işle ilgili olarak bir eğitim aldınız mı? değişkeni ile “Yönetim Bağlılığı” Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

		“Yönetim Bağlılığı” örgüt iklimi			Toplam
		“Yönetim Bağlılığı” örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	“Yönetim Bağlılığı” örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler		
Yaptığınız işle ilgili olarak bir eğitim aldınız mı?	Evet	Sayı	614	833	1447
		Satır (%)’si	42.4%	57.6%	100.0%
	Hayır	Sayı	236	335	571
		Satır (%)’si	41.3%	58.7%	100.0%
	Toplam	Sayı	850	1168	2018
		Satır (%)’si	42.1%	57.9%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5’den küçük değildir. En küçük beklenen değer 240,51 ’dir. Ki Kare (χ^2) = 0,204 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,652

Yaptığınız işle ilgili olarak bir eğitim aldınız mı? değişkeni ile “Güvenlik Standartları ve Hedefler” Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

		“Güvenlik Standartları ve Hedefler” örgüt iklimi			Toplam
		“Güvenlik Standartları ve Hedefler” örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	“Güvenlik Standartları ve Hedefler” örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler		
Yaptığınız işle ilgili olarak bir eğitim aldınız mı?	Evet	Sayı	547	900	1447
		Satır (%)’si	37.8%	62.2%	100.0%
	Hayır	Sayı	226	345	571
		Satır (%)’si	39.6%	60.4%	100.0%
	Toplam	Sayı	773	1245	2018
		Satır (%)’si	38.3%	61.7%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5’den küçük değildir. En küçük beklenen değer 218,72 ’dir. Ki Kare (χ^2) = 0,547 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,459

Aldığınız eğitimi yeterli buluyor musunuz? değişkeni ile "Kadercilik" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

		"Kadercilik" örgüt iklimi			
		"Kadercilik" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"Kadercilik" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler	Toplam	
Aldığınız eğitimi yeterli buluyor musunuz?	Evet	Sayı	511	714	1225
		Satır (%)'si	41.7%	58.3%	100.0%
	Hayır	Sayı	100	122	222
		Satır (%)'si	45.0%	55.0%	100.0%
	Toplam	Sayı	611	836	1447
		Satır (%)'si	42.2%	57.8%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 93,74 'dir. Ki Kare (χ^2) = 0,855 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,355

Aldığınız eğitimi yeterli buluyor musunuz? değişkeni ile "Bireysel Sorumluluk" örgüt İklimi değişkeni arasında Ki-kare (χ^2) ilişki analizi

		"Bireysel Sorumluluk" örgüt iklimi			
		"Bireysel Sorumluluk" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"Bireysel Sorumluluk" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler	Toplam	
Aldığınız eğitimi yeterli buluyor musunuz?	Evet	Sayı	392	833	1225
		Satır (%)'si	32.0%	68.0%	100.0%
	Hayır	Sayı	76	146	222
		Satır (%)'si	34.2%	65.8%	100.0%
	Toplam	Sayı	468	979	1447
		Satır (%)'si	32.3%	67.7%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 71,80 'dir. Ki Kare (χ^2) = 0,429 ve Anlamlılık Düzeyi(p) = 0,513

Çalışma hayatınız boyunca daha önce hiç iş kazasına uğradınız mı? değişkeni ile "Kadercilik" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

		"Kadercilik" örgüt iklimi			
		"Kadercilik" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"Kadercilik" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler	Toplam	
Çalışma hayatınız boyunca daha önce hiç iş kazasına uğradınız mı?	Evet	Sayı	27	36	63
		Satır (%)'si	42.9%	57.1%	100.0%
	Hayır	Sayı	808	1147	1955
		Satır (%)'si	41.3%	58.7%	100.0%
	Toplam	Sayı	835	1183	2018
		Satır (%)'si	41.4%	58.6%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 26,07 'dir. Ki Kare (χ^2) = 0,059 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,809

Çalışma hayatınız boyunca daha önce hiç iş kazasına uğradınız mı? değişkeni ile "Bireysel Sorumluluk" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

		"Bireysel Sorumluluk" örgüt iklimi			
		"Bireysel Sorumluluk" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"Bireysel Sorumluluk" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler	Toplam	
Çalışma hayatınız boyunca daha önce hiç iş kazasına uğradınız mı?	Evet	Sayı	21	42	63
		Satır (%)'si	33.3%	66.7%	100.0%
	Hayır	Sayı	657	1298	1955
		Satır (%)'si	33.6%	66.4%	100.0%
	Toplam	Sayı	678	1340	2018
		Satır (%)'si	33.6%	66.4%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 21,17 'dir. Ki Kare (χ^2) = 0,002 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,964

Çalışma hayatınız boyunca daha önce hiç iş kazasına uğradınız mı? değişkeni ile "İletişim" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

		"İletişim" örgüt iklimi			
		"İletişim" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"İletişim" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler	Toplam	
Çalışma hayatınız boyunca daha önce hiç iş kazasına uğradınız mı?	Evet	Sayı	28	35	63
		Satır (%)'si	44.4%	55.6%	100.0%
	Hayır	Sayı	734	1221	1955
		Satır (%)'si	37.5%	62.5%	100.0%
	Toplam	Sayı	762	1256	2018
		Satır (%)'si	37.8%	62.2%	100.0%

0 hücre (%0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 23,79 'dir. Ki Kare (χ^2) = 1,236 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,266

Çalışma hayatınız boyunca daha önce hiç iş kazasına uğradınız mı? değişkeni ile "Kişisel Katılım" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

		"Kişisel Katılım" örgüt iklimi			
		"Kişisel Katılım" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"Kişisel Katılım" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler	Toplam	
Çalışma hayatınız boyunca daha önce hiç iş kazasına uğradınız mı?	Evet	Sayı	27	36	63
		Satır (%)'si	42.9%	57.1%	100.0%
	Hayır	Sayı	775	1180	1955
		Satır (%)'si	39.6%	60.4%	100.0%
	Toplam	Sayı	802	1216	2018
		Satır (%)'si	39.7%	60.3%	100.0%

0 hücre (%0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 25,04 'dir. Ki Kare (χ^2) = 0,263 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,608

Çalışma hayatınız boyunca daha önce hiç iş kazasına uğradınız mı? değişkeni ile “Güvenlik Standartları ve Hedefler” Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

		“Güvenlik Standartları ve Hedefler” örgüt iklimi			Toplam
		“Güvenlik Standartları ve Hedefler” örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	“Güvenlik Standartları ve Hedefler” örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler		
Çalışma hayatınız boyunca daha önce hiç iş kazasına uğradınız mı?	Evet	Sayı	26	37	63
		Satır (%)’si	41.3%	58.7%	100.0%
	Hayır	Sayı	750	1205	1955
		Satır (%)’si	38.4%	61.6%	100.0%
	Toplam	Sayı	776	1242	2018
		Satır (%)’si	38.5%	61.5%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5’den küçük değildir. En küçük beklenen değer 24,23’dir. Ki Kare (χ^2) = 0,218 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,641

Çalışma hayatınız boyunca daha önce hiç iş kazasına uğradınız mı? değişkeni ile “Güvenlik Yönetimi” Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

		“Güvenlik Yönetimi” örgüt iklimi			Toplam
		“Güvenlik Yönetimi” örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	“Güvenlik Yönetimi” örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler		
Çalışma hayatınız boyunca daha önce hiç iş kazasına uğradınız mı?	Evet	Sayı	29	34	63
		Satır (%)’si	46.0%	54.0%	100.0%
	Hayır	Sayı	744	1211	1955
		Satır (%)’si	38.1%	61.9%	100.0%
	Toplam	Sayı	773	1245	2018
		Satır (%)’si	38.3%	61.7%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5’den küçük değildir. En küçük beklenen değer 24,13’dir. Ki Kare (χ^2) = 1,643 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,200

Bu işyerinde hiç iş kazası geçirdiniz mi? değişkeni ile "Kadercilik" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (x^2) İlişki Analizi

			"Kadercilik" örgüt iklimi		Toplam
			"Kadercilik" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"Kadercilik" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler	
Bu işyerinde hiç iş kazası geçirdiniz mi?	Evet	Sayı	16	12	28
		Satır (%)'si	57.1%	42.9%	100.0%
	Hayır	Sayı	819	1171	1990
		Satır (%)'si	41.2%	58.8%	100.0%
	Toplam	Sayı	835	1183	2018
		Satır (%)'si	41.4%	58.6%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 11,59 'dır. Ki Kare (x^2) = 2,909 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,088

Bu işyerinde hiç iş kazası geçirdiniz mi? değişkeni ile "Bireysel Sorumluluk" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (x^2) İlişki Analizi

			"Bireysel Sorumluluk" örgüt iklimi		Toplam
			"Bireysel Sorumluluk" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"Bireysel Sorumluluk" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler	
Bu işyerinde hiç iş kazası geçirdiniz mi?	Evet	Sayı	9	19	28
		Satır (%)'si	32.1%	67.9%	100.0%
	Hayır	Sayı	669	1321	1990
		Satır (%)'si	33.6%	66.4%	100.0%
	Toplam	Sayı	678	1340	2018
		Satır (%)'si	33.6%	66.4%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 9,41 'dir. Ki Kare (x^2) = 0,027 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,870

Bu işyerinde hiç iş kazası geçirdiniz mi? değişkeni ile "İletişim" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

		"İletişim" örgüt iklimi			Toplam
		"İletişim" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"İletişim" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler		
Bu işyerinde hiç iş kazası geçirdiniz mi?	Evet	Sayı	15	13	28
		Satır (%)'si	53.6%	46.4%	100.0%
	Hayır	Sayı	747	1243	1990
		Satır (%)'si	37.5%	62.5%	100.0%
	Toplam	Sayı	762	1256	2018
		Satır (%)'si	37.8%	62.2%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 10,57 'dir. Ki Kare (χ^2) = 3,020 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,082

Bu işyerinde hiç iş kazası geçirdiniz mi? değişkeni ile "Kişisel Katılım" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

		"Kişisel Katılım" örgüt iklimi			Toplam
		"Kişisel Katılım" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"Kişisel Katılım" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler		
Bu işyerinde hiç iş kazası geçirdiniz mi?	Evet	Sayı	15	13	28
		Satır (%)'si	53.6%	46.4%	100.0%
	Hayır	Sayı	787	1203	1990
		Satır (%)'si	39.5%	60.5%	100.0%
	Toplam	Sayı	802	1216	2018
		Satır (%)'si	39.7%	60.3%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 11,13 'dir. Ki Kare (χ^2) = 2,268 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,132

Bu işyerinde hiç iş kazası geçirdiniz mi? değişkeni ile "Güvenlik Standartları ve Hedefler" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

		"Güvenlik Standartları ve Hedefler" örgüt iklimi			
		"Güvenlik Standartları ve Hedefler" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"Güvenlik Standartları ve Hedefler" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler	Toplam	
Bu işyerinde hiç iş kazası geçirdiniz mi?	Evet	Sayı	15	13	28
		Satır (%)'si	53.6%	46.4%	100.0%
	Hayır	Sayı	761	1229	1990
		Satır (%)'si	38.2%	61.8%	100.0%
	Toplam	Sayı	776	1242	2018
		Satır (%)'si	38.5%	61.5%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 10,77 'dir. Ki Kare (χ^2) = 2,742 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,098

Bu işyerinde hiç iş kazası geçirdiniz mi? değişkeni ile "Güvenlik Yönetimi" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

		"Güvenlik Yönetimi" örgüt iklimi			
		"Güvenlik Yönetimi" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"Güvenlik Yönetimi" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler	Toplam	
Bu işyerinde hiç iş kazası geçirdiniz mi?	Evet	Sayı	14	14	28
		Satır (%)'si	50.0%	50.0%	100.0%
	Hayır	Sayı	759	1231	1990
		Satır (%)'si	38.1%	61.9%	100.0%
	Toplam	Sayı	773	1245	2018
		Satır (%)'si	38.3%	61.7%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 10,73 'dir. Ki Kare (χ^2) = 1,643 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,200

Geçirdi iseniz iş ve güçten kaldığınız süre (gün olarak)? değişkeni ile "Kadercilik" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (x^2) İlişki Analizi

		"Kadercilik" örgüt iklimi			Toplam
		"Kadercilik" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"Kadercilik" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler		
Geçirdi iseniz iş ve güçten kaldığınız süre (gün olarak)?	Evet	Sayı	10	10	20
		Satır (%)'si	50.0%	50.0%	100.0%
	Hayır	Sayı	6	2	8
		Satır (%)'si	75.0%	25.0%	100.0%
	Toplam	Sayı	16	12	28
		Satır (%)'si	57.1%	42.9%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 3,43 'dir. Ki Kare (x^2) = 1,458 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,227

Geçirdi iseniz iş ve güçten kaldığınız süre (gün olarak)? değişkeni ile "Bireysel Sorumluluk" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (x^2) İlişki Analizi

		"Bireysel Sorumluluk" örgüt iklimi			Toplam
		"Bireysel Sorumluluk" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"Bireysel Sorumluluk" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler		
Geçirdi iseniz iş ve güçten kaldığınız süre (gün olarak)?	Evet	Sayı	6	14	20
		Satır (%)'si	30.0%	70.0%	100.0%
	Hayır	Sayı	3	5	8
		Satır (%)'si	37.5%	62.5%	100.0%
	Toplam	Sayı	9	19	28
		Satır (%)'si	32.1%	67.9%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 2,57 'dir. Ki Kare (x^2) = 0,147 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,70

Geçirdi iseniz iş ve güçten kaldığınız süre (gün olarak)? değişkeni ile "İletişim" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

		"İletişim" örgüt iklimi			
		"İletişim" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"İletişim" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler	Toplam	
Geçirdi iseniz iş ve güçten kaldığınız süre (gün olarak)?	Evet	Sayı	11	9	20
		Satır (%)'si	55.0%	45.0%	100.0%
	Hayır	Sayı	4	4	8
		Satır (%)'si	50.0%	50.0%	100.0%
	Toplam	Sayı	15	13	28
		Satır (%)'si	53.6%	46.4%	100.0%

0 hücre (% 50.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 3,71 'dir. Ki Kare (χ^2) = 0,057 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,811

Geçirdi iseniz iş ve güçten kaldığınız süre (gün olarak)? değişkeni ile "Kişisel Katılım" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

		"Kişisel Katılım" örgüt iklimi			
		"Kişisel Katılım" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"Kişisel Katılım" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler	Toplam	
Geçirdi iseniz iş ve güçten kaldığınız süre (gün olarak)?	Evet	Sayı	13	7	20
		Satır (%)'si	65.0%	35.0%	100.0%
	Hayır	Sayı	2	6	8
		Satır (%)'si	25.0%	75.0%	100.0%
	Toplam	Sayı	15	13	28
		Satır (%)'si	53.6%	46.4%	100.0%

0 hücre (% 50.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 3,71 'dir. Ki Kare (χ^2) = 3,676 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,055

Geçirdi iseniz iş ve güçten kaldığınız süre (gün olarak)? değişkeni ile “Yönetim Bağlılığı” Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

		“Yönetim Bağlılığı” örgüt iklimi			Toplam
		“Yönetim Bağlılığı” örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	“Yönetim Bağlılığı” örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler		
Geçirdi iseniz iş ve güçten kaldığınız süre (gün olarak)?	Evet	Sayı	14	6	20
		Satır (%)’si	70.0%	30.0%	100.0%
	Hayır	Sayı	4	4	8
		Satır (%)’si	50.0%	50.0%	100.0%
	Toplam	Sayı	18	10	28
		Satır (%)’si	64.3%	35.7%	100.0%

0 hücre (% 25.0) beklenen değer 5’den küçük değildir. En küçük beklenen değer 2,86 ’dır. Ki Kare (χ^2) = 0,996 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,318

Geçirdi iseniz iş ve güçten kaldığınız süre (gün olarak)? değişkeni ile “Güvenlik Standartları ve Hedefler” Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

		“Güvenlik Standartları ve Hedefler” örgüt iklimi			Toplam
		“Güvenlik Standartları ve Hedefler” örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	“Güvenlik Standartları ve Hedefler” örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler		
Geçirdi iseniz iş ve güçten kaldığınız süre (gün olarak)?	Evet	Sayı	10	10	20
		Satır (%)’si	50.0%	50.0%	100.0%
	Hayır	Sayı	5	3	8
		Satır (%)’si	62.5%	37.5%	100.0%
	Toplam	Sayı	15	13	28
		Satır (%)’si	53.6%	46.4%	100.0%

0 hücre (% 50.0) beklenen değer 5’den küçük değildir. En küçük beklenen değer 3,71 ’dır. Ki Kare (χ^2) = 0,359 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,549

Geçirdi iseniz iş ve güçten kaldığınız süre (gün olarak)? değişkeni ile "Güvenlik Yönetimi" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

		"Güvenlik Yönetimi" örgüt iklimi			
		"Güvenlik Yönetimi" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"Güvenlik Yönetimi" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler	Toplam	
Geçirdi iseniz iş ve güçten kaldığınız süre (gün olarak)?	Evet	Sayı	10	10	20
		Satır (%)'si	50.0%	50.0%	100.0%
	Hayır	Sayı	4	4	8
		Satır (%)'si	50.0%	50.0%	100.0%
	Toplam	Sayı	14	14	28
		Satır (%)'si	50.0%	50.0%	100.0%

0 hücre (% 50.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 4,00 'dir. Ki Kare (χ^2) = 0,000 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 1,000

Bu işyerinde çalışmaktan memnun musunuz? değişkeni ile "Kadercilik" Örgüt İklimi Değişkeni Arasında Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

		"Kadercilik" örgüt iklimi			
		"Kadercilik" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"Kadercilik" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler	Toplam	
Bu işyerinde çalışmaktan memnun musunuz?	Evet	Sayı	14	14	28
		Satır (%)'si	50.0%	50.0%	100.0%
	Kısmen	Sayı	65	43	108
		Satır (%)'si	60.2%	39.8%	100.0%
	Hayır	Sayı	756	1126	1882
		Satır (%)'si	40.2%	59.8%	100.0%
	Toplam	Sayı	835	1183	2018
		Satır (%)'si	41.4%	58.6%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 11,59 'dir. Ki Kare (χ^2) = 17,739 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,088

Bu (mevcut) iş yerinde kaç yıldır çalışıyorsunuz? (yıl) değişkeni ile "Çalışma hayatınız boyunca daha önce hiç iş kazasına uğradınız mı?" değişkeni arasında Ki-kare (χ^2) ilişki analizi

			Çalışma hayatınız boyunca daha önce hiç iş kazasına uğradınız mı?		
			Evet	Hayır	Toplam
Bu (mevcut) iş yerinde kaç yıldır çalışıyorsunuz? (yıl)	5 Yıldan az	Sayı	33	1077	1110
		Satır (%)'si	3.0%	97.0%	100.0%
	6 - 9 Yıl	Sayı	16	333	349
		Satır (%)'si	4.6%	95.4%	100.0%
	10 - 25 Yıl	Sayı	11	502	513
		Satır (%)'si	2.1%	97.9%	100.0%
	26 Yıl ve Üzeri	Sayı	3	43	46
		Satır (%)'si	6.5%	93.5%	100.0%
	Toplam	Sayı	63	1955	2018
		Satır (%)'si	3.1%	96.9%	100.0%

0 hücre (% 12.5) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 1,44 'dir. Ki Kare (χ^2) = 5,929 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,115

Bu (mevcut) iş yerinde kaç yıldır çalışıyorsunuz? (yıl) değişkeni ile "Bu işyerinde hiç iş kazası geçirdiniz mi?" değişkeni arasında Ki-kare (χ^2) ilişki analizi

			Bu işyerinde hiç iş kazası geçirdiniz mi?		
			Evet	Hayır	Toplam
Bu (mevcut) iş yerinde kaç yıldır çalışıyorsunuz? (yıl)	5 Yıldan az	Sayı	10	1100	1110
		Satır (%)'si	.9%	99.1%	100.0%
	6 - 9 Yıl	Sayı	8	341	349
		Satır (%)'si	2.3%	97.7%	100.0%
	10 - 25 Yıl	Sayı	9	504	513
		Satır (%)'si	1.8%	98.2%	100.0%
	26 Yıl ve Üzeri	Sayı	1	45	46
		Satır (%)'si	2.2%	97.8%	100.0%
	Toplam	Sayı	28	1990	2018
		Satır (%)'si	1.4%	98.6%	100.0%

0 hücre (% 25,0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 0,64 'dir. Ki Kare (χ^2) = 4,721 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,193

Şu anda yaptığınız işteki deneyim süreniz nedir? (yıl) değişkeni ile "Çalışma hayatınız boyunca daha önce hiç iş kazasına uğradınız mı?" değişkeni arasında Ki-kare (χ^2) ilişki analizi

			Çalışma hayatınız boyunca daha önce hiç iş kazasına uğradınız mı?		
			Evet	Hayır	Toplam
Şu anda yaptığınız işteki deneyim süreniz nedir? (yıl)	5 Yıldan az	Sayı	33	1032	1065
		Satır (%)'si	3.1%	96.9%	100.0%
	6 - 9 Yıl	Sayı	14	324	338
		Satır (%)'si	4.1%	95.9%	100.0%
	10 - 25 Yıl	Sayı	13	545	558
		Satır (%)'si	2.3%	97.7%	100.0%
	26 Yıl ve Üzeri	Sayı	3	54	57
		Satır (%)'si	5.3%	94.7%	100.0%
	Toplam	Sayı	63	1955	2018
		Satır (%)'si	3.1%	96.9%	100.0%

0 hücre (% 12,5) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 1,78 'dir. Ki Kare (χ^2) = 3,187 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,364

Şu anda yaptığınız işteki deneyim süreniz nedir? (yıl) değişkeni ile "Bu işyerinde hiç iş kazası geçirdiniz mi?" değişkeni arasında Ki-kare (χ^2) ilişki analizi

			Bu işyerinde hiç iş kazası geçirdiniz mi?		
			Evet	Hayır	Toplam
Şu anda yaptığınız işteki deneyim süreniz nedir? (yıl)	5 Yıldan az	Sayı	11	1054	1065
		Satır (%)'si	1.0%	99.0%	100.0%
	6 - 9 Yıl	Sayı	8	330	338
		Satır (%)'si	2.4%	97.6%	100.0%
	10 - 25 Yıl	Sayı	8	550	558
		Satır (%)'si	1.4%	98.6%	100.0%
	26 Yıl ve Üzeri	Sayı	1	56	57
		Satır (%)'si	1.8%	98.2%	100.0%
	Toplam	Sayı	28	1990	2018
		Satır (%)'si	1.4%	98.6%	100.0%

0 hücre (% 25.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 0,79 'dir. Ki Kare (χ^2) = 3,413 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,332

Mesaiye kalma süresi (günde saat) değişkeni ile "Bu işyerinde hiç iş kazası geçirdiniz mi?" değişkeni arasında Ki-kare (χ^2) ilişki analizi

			Bu işyerinde hiç iş kazası geçirdiniz mi?		
			Evet	Hayır	Toplam
Şu anda yaptığınız işteki deneyim süreniz nedir? (Yıl)	5 Yıdan az	Sayı	3	139	142
		Satır (%)'si	2.1%	97.9%	100.0%
	6 - 9 Yıl	Sayı	5	129	134
		Satır (%)'si	3.7%	96.3%	100.0%
	10 - 25 Yıl	Sayı	6	90	96
		Satır (%)'si	6.3%	93.8%	100.0%
	26 Yıl ve Üzeri	Sayı	14	358	372
		Satır (%)'si	3.8%	96.2%	100.0%
	Toplam	Sayı	63	1955	2018
		Satır (%)'si	3.1%	96.9%	100.0%

0 hücre (% 16,7) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 3,61 'dir. Ki Kare (χ^2) = 2,708 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,258

Yaptığınız işle ilgili olarak bir eğitim aldınız mı? değişkeni ile "Çalışma hayatınız boyunca daha önce hiç iş kazasına uğradınız mı?" değişkeni arasında Ki-kare (χ^2) ilişki analizi

			Çalışma hayatınız boyunca daha önce hiç iş kazasına uğradınız mı?		
			Evet	Hayır	Toplam
Yaptığınız işle ilgili olarak bir eğitim aldınız mı?	Evet	Sayı	49	1398	1447
		Satır (%)'si	3.4%	96.6%	100.0%
	Hayır	Sayı	14	557	571
		Satır (%)'si	2.5%	97.5%	100.0%
	Toplam	Sayı	63	1955	2018
		Satır (%)'si	3.1%	96.9%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 17,83 'dir. Ki Kare (χ^2) = 1,182 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,277

Yaptığınız işle ilgili olarak bir eğitim aldınız mı? değişkeni ile "Bu işyerinde hiç iş kazası geçirdiniz mi?" değişkeni arasında Ki-kare (χ^2) ilişki analizi

		Bu işyerinde hiç iş kazası geçirdiniz mi?			
		Evet	Hayır	Toplam	
Yaptığınız işle ilgili olarak bir eğitim aldınız mı?	Evet	Sayı	21	1426	1447
		Satır (%)'si	1.5%	98.5%	100.0%
	Hayır	Sayı	7	564	571
		Satır (%)'si	1.2%	98.8%	100.0%
	Toplam	Sayı	28	1990	2018
		Satır (%)'si	1.4%	98.6%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 7,92 'dir. Ki Kare (χ^2) = 0,152 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,697

Aldığınız eğitimi yeterli buluyor musunuz? değişkeni ile "Çalışma hayatınız boyunca daha önce hiç iş kazasına uğradınız mı?" değişkeni arasında Ki-kare (χ^2) ilişki analizi

		Bu işyerinde hiç iş kazası geçirdiniz mi?			
		Evet	Hayır	Toplam	
Aldığınız eğitimi yeterli buluyor musunuz?	Evet	Sayı	43	1182	1225
		Satır (%)'si	3.5%	96.5%	100.0%
	Hayır	Sayı	6	216	222
		Satır (%)'si	2.7%	97.3%	100.0%
	Toplam	Sayı	49	1398	1447
		Satır (%)'si	3.4%	96.6%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 7,52 'dir. Ki Kare (χ^2) = 0,375 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,541

Aldığınız eğitimi yeterli buluyor musunuz? değişkeni ile "Bu işyerinde hiç iş kazası geçirdiniz mi?" değişkeni arasında Ki-kare (χ^2) ilişki analizi

			Bu işyerinde hiç iş kazası geçirdiniz mi?		
			Evet	Hayır	Toplam
Aldığınız eğitimi yeterli buluyor musunuz?	Evet	Sayı	19	1206	1225
		Satır (%)'si	1.6%	98.4%	100.0%
	Hayır	Sayı	2	220	222
		Satır (%)'si	.9%	99.1%	100.0%
	Toplam	Sayı	21	1426	1447
		Satır (%)'si	1.5%	98.5%	100.0%

0 hücre (% 25.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 3,222 'dir. Ki Kare (χ^2) = 0,555 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,456

Cinsiyetiniz? değişkeni ile "Çalışma hayatınız boyunca daha önce hiç iş kazasına uğradınız mı?" değişkeni arasında Ki-kare (χ^2) ilişki analizi

			Bu işyerinde hiç iş kazası geçirdiniz mi?		
			Evet	Hayır	Toplam
Aldığınız eğitimi yeterli buluyor musunuz?	Evet	Sayı	19	748	767
		Satır (%)'si	2.5%	97.5%	100.0%
	Hayır	Sayı	44	1207	1251
		Satır (%)'si	3.5%	96.5%	100.0%
	Toplam	Sayı	63	1955	2018
		Satır (%)'si	3.1%	96.9%	100.0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 23,94 'dir. Ki Kare (χ^2) = 1,700 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,192

Yaşınız? değişkeni ile "Çalışma hayatınız boyunca daha önce hiç iş kazasına uğradınız mı?" değişkeni arasında Ki-kare (χ^2) ilişki analizi

		Çalışma hayatınız boyunca daha önce hiç iş kazasına uğradınız mı?			
		Evet	Hayır	Toplam	
Yaşınız?	18 - 24 Yaş Arası	Sayı	4	135	139
		Satır (%)'si	2.9%	97.1%	100.0%
	25 - 34 Yaş Arası	Sayı	26	819	845
		Satır (%)'si	3.1%	96.9%	100.0%
	35 - 44 Yaş Arası	Sayı	18	709	727
		Satır (%)'si	2.5%	97.5%	100.0%
	45 - 54 Yaş Arası	Sayı	10	226	236
		Satır (%)'si	4.2%	95.8%	100.0%
	55 Yaş ve üzeri	Sayı	5	66	71
		Satır (%)'si	7.0%	93.0%	100.0%
	Toplam	Sayı	63	1955	2018
		Satır (%)'si	3.1%	96.9%	100.0%

0 hücre (% 20.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 2,22 'dir. Ki Kare (χ^2) = 5,615 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,230

Yaşınız? değişkeni ile "Bu işyerinde hiç iş kazası geçirdiniz mi?" değişkeni arasında Ki-kare (χ^2) ilişki analizi

		Bu işyerinde hiç iş kazası geçirdiniz mi?			
		Evet	Hayır	Toplam	
Yaşınız?	18 - 24 Yaş Arası	Sayı	1	138	139
		Satır (%)'si	.7%	99.3%	100.0%
	25 - 34 Yaş Arası	Sayı	13	832	845
		Satır (%)'si	1.5%	98.5%	100.0%
	35 - 44 Yaş Arası	Sayı	8	719	727
		Satır (%)'si	1.1%	98.9%	100.0%
	45 - 54 Yaş Arası	Sayı	6	230	236
		Satır (%)'si	2.5%	97.5%	100.0%
	55 Yaş ve üzeri	Sayı	0	71	71
		Satır (%)'si	0.0%	100.0%	100.0%
	Toplam	Sayı	28	1990	2018
		Satır (%)'si	1.4%	98.6%	100.0%

0 hücre (% 30.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 0,99 'dir. Ki Kare (χ^2) = 4,331 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,363

Medeni Durumunuz? değişkeni ile "Çalışma hayatınız boyunca daha önce hiç iş kazasına uğradınız mı?" değişkeni arasında Ki-kare (χ^2) ilişki analizi

		Çalışma hayatınız boyunca daha önce hiç iş kazasına uğradınız mı?			
		Evet	Hayır	Toplam	
Medeni Durumunuz?	Bekâr	Sayı	24	556	580
		Satır (%)'si	4.1%	95.9%	100.0%
	Evli	Sayı	39	1369	1408
		Satır (%)'si	2.8%	97.2%	100.0%
	Boşanmış / Eşi vefat etmiş / Ayrı	Sayı	0	30	30
		Satır (%)'si	0.0%	100.0%	100.0%
	Toplam	Sayı	63	1955	2018
		Satır (%)'si	3.1%	96.9%	100.0%

0 hücre (% 16,7) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 0,94 'dir. Ki Kare (χ^2) = 3,523 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,172

Medeni Durumuz? değişkeni ile "Bu işyerinde hiç iş kazası geçirdiniz mi?" değişkeni arasında Ki-kare (χ^2) ilişki analizi

		Bu işyerinde hiç iş kazası geçirdiniz mi?			
		Evet	Hayır	Toplam	
Medeni Durumuz?	Bekâr	Sayı	8	572	580
		Satır (%)'si	1.4%	98.6%	100.0%
	Evli	Sayı	20	1388	1408
		Satır (%)'si	1.4%	98.6%	100.0%
	Boşanmış / Eşi vefat etmiş / Ayrı	Sayı	0	30	30
		Satır (%)'si	0.0%	100.0%	100.0%
	Toplam	Sayı	28	1990	2018
		Satır (%)'si	1.4%	98.6%	100.0%

0 hücre (% 16,7) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 0,42 'dir. Ki Kare (χ^2) = 0,434 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,805

Eğitim Durumuz? değişkeni ile "Çalışma hayatınız boyunca daha önce hiç iş kazasına uğradınız mı?" değişkeni arasında Ki-kare (χ^2) ilişki analizi

		Çalışma hayatınız boyunca daha önce hiç iş kazasına uğradınız mı?			
		Evet	Hayır	Toplam	
Eğitim Durumuz?	İlkokul	Sayı	3	38	41
		Satır (%)'si	7.3%	92.7%	100.0%
	İlköğretim (Ortaokul)	Sayı	3	49	52
		Satır (%)'si	5.8%	94.2%	100.0%
	Normal lise / Meslek lisesi	Sayı	16	415	431
		Satır (%)'si	3.7%	96.3%	100.0%
	Yüksekokul / Üniversite	Sayı	31	1351	1382
		Satır (%)'si	2.2%	97.8%	100.0%
	Yüksek lisans / Doktora	Sayı	10	102	112
		Satır (%)'si	8.9%	91.1%	100.0%
	Toplam	Sayı	63	1955	2018
		Satır (%)'si	3.1%	96.9%	100.0%

0 hücre (% 30.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 1,28 'dir. Ki Kare (χ^2) = 20,102 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,000

Eğitim Durumuz? değişkeni ile "Çalışma hayatınız boyunca daha önce hiç iş kazasına uğradınız mı?" değişkeni arasında Ki-kare (χ^2) ilişki analizi

		Bu işyerinde hiç iş kazası geçirdiniz mi?			
		Evet	Hayır	Toplam	
Eğitim Durumuz?	İlkokul	Sayı	5	36	41
		Satır (%)'si	12.2%	87.8%	100.0%
	İlköğretim (Ortaokul)	Sayı	2	50	52
		Satır (%)'si	3.8%	96.2%	100.0%
	Normal lise / Meslek lisesi	Sayı	11	420	431
		Satır (%)'si	2.6%	97.4%	100.0%
	Yüksekokul / Üniversite	Sayı	7	1375	1382
		Satır (%)'si	.5%	99.5%	100.0%
	Yüksek lisans / Doktora	Sayı	3	109	112
		Satır (%)'si	2.7%	97.3%	100.0%
	Toplam	Sayı	28	1990	2018
		Satır (%)'si	1.4%	98.6%	100.0%

0 hücre (% 30.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 0,57 'dir. Ki Kare (χ^2) = 50,775 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,000

İş yerinde hangi birimde çalışmaktasınız? değişkeni ile "Çalışma hayatınız boyunca daha önce hiç iş kazasına uğradınız mı?" değişkeni arasında Ki-kare (χ^2) ilişki analizi

		Çalışma hayatınız boyunca daha önce hiç iş kazasına uğradınız mı?			
		Evet	Hayır	Toplam	
İş yerinde hangi birimde çalışmaktasınız?	Personel ve insan kaynakları	Sayı	15	509	524
		Satır (%)'si	2.9%	97.1%	100.0%
	Alım-satım, satış departmanı	Sayı	4	71	75
		Satır (%)'si	5.3%	94.7%	100.0%
	İdari işler	Sayı	6	236	242
		Satır (%)'si	2.5%	97.5%	100.0%
	Mali ve finans işleri	Sayı	8	495	503
		Satır (%)'si	1.6%	98.4%	100.0%
	Bilgi işlem	Sayı	0	10	10
		Satır (%)'si	0.0%	100.0%	100.0%
	Dağıtım	Sayı	0	3	3
		Satır (%)'si	0.0%	100.0%	100.0%

Denetçi	Sayı	0	1	1
	Satır (%)'si	0.0%	100.0%	100.0%
Depo ve sevkiyat	Sayı	1	36	37
	Satır (%)'si	2.7%	97.3%	100.0%
Dış ticaret	Sayı	2	20	22
	Satır (%)'si	9.1%	90.9%	100.0%
Teknik birimler	Sayı	4	109	113
	Satır (%)'si	3.5%	96.5%	100.0%
Yönetim	Sayı	4	130	134
	Satır (%)'si	3.0%	97.0%	100.0%
Mühendislik, mi- marlık	Sayı	1	15	16
	Satır (%)'si	6.3%	93.8%	100.0%
Güvenlik	Sayı	0	23	23
	Satır (%)'si	0.0%	100.0%	100.0%
Halkla ilişkiler	Sayı	0	14	14
	Satır (%)'si	0.0%	100.0%	100.0%
Üretim, imalat	Sayı	8	59	67
	Satır (%)'si	11.9%	88.1%	100.0%
İş sağlığı ve güven- liği	Sayı	4	79	83
	Satır (%)'si	4.8%	95.2%	100.0%
İşletme birimi	Sayı	1	14	15
	Satır (%)'si	6.7%	93.3%	100.0%
Kalite kontrol	Sayı	1	31	32
	Satır (%)'si	3.1%	96.9%	100.0%
Kasiyer	Sayı	0	8	8
	Satır (%)'si	0.0%	100.0%	100.0%
Mutfak	Sayı	0	5	5
	Satır (%)'si	0.0%	100.0%	100.0%
Operasyon	Sayı	0	18	18
	Satır (%)'si	0.0%	100.0%	100.0%
Plan-proje	Sayı	1	18	19
	Satır (%)'si	5.3%	94.7%	100.0%
Reyon	Sayı	2	11	13
	Satır (%)'si	15.4%	84.6%	100.0%
Sağlık birimi	Sayı	0	9	9
	Satır (%)'si	0.0%	100.0%	100.0%
Santral	Sayı	0	6	6
	Satır (%)'si	0.0%	100.0%	100.0%
Diğer	Sayı	1	25	26
	Satır (%)'si	3.8%	96.2%	100.0%
Toplam	Sayı	63	1955	2018
	Satır (%)'si	3.1%	96.9%	100.0%

0 hücre (% 50.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 0,03 'dir. Ki Kare (χ^2) = 37,328 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,054

İş yerinde hangi birimde çalışmaktasınız? değişkeni ile "Bu işyerinde hiç iş kazası geçirdiniz mi?" değişkeni arasında Ki-kare (χ^2) ilişki analizi

		Bu işyerinde hiç iş kazası geçirdiniz mi?			
		Evvet	Hayır	Toplam	
İş yerinde hangi birimde çalışmaktasınız?	Personel ve insan kaynakları	Sayı	3	521	524
		Satır (%)'si	.6%	99.4%	100.0%
	Alım-satım, satış departmanı	Sayı	3	72	75
		Satır (%)'si	4.0%	96.0%	100.0%
	İdari işler	Sayı	1	241	242
		Satır (%)'si	.4%	99.6%	100.0%
	Mali ve finans işleri	Sayı	1	502	503
		Satır (%)'si	.2%	99.8%	100.0%
	Bilgi işlem	Sayı	0	10	10
		Satır (%)'si	0.0%	100.0%	100.0%
	Dağıtım	Sayı	1	2	3
		Satır (%)'si	33.3%	66.7%	100.0%
	Denetçi	Sayı	0	1	1
		Satır (%)'si	0.0%	100.0%	100.0%
	Depo ve sevkiyat	Sayı	1	36	37
		Satır (%)'si	2.7%	97.3%	100.0%
	Dış ticaret	Sayı	1	21	22
		Satır (%)'si	4.5%	95.5%	100.0%
	Teknik birimler	Sayı	2	111	113
		Satır (%)'si	1.8%	98.2%	100.0%
Yönetim	Sayı	0	134	134	
	Satır (%)'si	0.0%	100.0%	100.0%	
Mühendislik, mimarlık	Sayı	0	16	16	
	Satır (%)'si	0.0%	100.0%	100.0%	
Güvenlik	Sayı	0	23	23	
	Satır (%)'si	0.0%	100.0%	100.0%	
Halkla ilişkiler	Sayı	0	14	14	
	Satır (%)'si	0.0%	100.0%	100.0%	
Üretim, imalat	Sayı	6	61	67	
	Satır (%)'si	9.0%	91.0%	100.0%	
İş sağlığı ve güvenliği	Sayı	2	81	83	
	Satır (%)'si	2.4%	97.6%	100.0%	

İşletme birimi	Sayı	0	15	15
	Satır (%)'si	0.0%	100.0%	100.0%
Kalite kontrol	Sayı	1	31	32
	Satır (%)'si	3.1%	96.9%	100.0%
Kasiyer	Sayı	1	7	8
	Satır (%)'si	12.5%	87.5%	100.0%
Mutfak	Sayı	0	5	5
	Satır (%)'si	0.0%	100.0%	100.0%
Operasyon	Sayı	0	18	18
	Satır (%)'si	0.0%	100.0%	100.0%
Plan-proje	Sayı	1	18	19
	Satır (%)'si	5.3%	94.7%	100.0%
Reyon	Sayı	2	11	13
	Satır (%)'si	15.4%	84.6%	100.0%
Sağlık birimi	Sayı	1	8	9
	Satır (%)'si	11.1%	88.9%	100.0%
Santral	Sayı	0	6	6
	Satır (%)'si	0.0%	100.0%	100.0%
Diğer	Sayı	1	25	26
	Satır (%)'si	3.8%	96.2%	100.0%
Toplam	Sayı	28	1990	2018
	Satır (%)'si	1.4%	98.6%	100.0%

0 hücre (% 51,9) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 0,01 'dir. Ki Kare (χ^2) = 105,803 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,000

Çalıştığınız birimde yaptığınız iş/göreviniz nedir? değişkeni ile "Çalışma hayatınız boyunca daha önce hiç iş kazasına uğradınız mı?" değişkeni arasında Ki-kare (χ^2) ilişki analizi

		Çalışma hayatınız boyunca daha önce hiç iş kazasına uğradınız mı?			
		Evet	Hayır	Toplam	
Çalıştığınız birimde yaptığınız iş/göreviniz nedir?	Yönetici	Sayı	7	283	290
		Satır (%)'si	2.4%	97.6%	100.0%
	Mühendis	Sayı	0	39	39
		Satır (%)'si	0.0%	100.0%	100.0%
	Tekniker	Sayı	0	7	7
		Satır (%)'si	0.0%	100.0%	100.0%
	İş güvenliği uzmanı	Sayı	1	68	69
		Satır (%)'si	1.4%	98.6%	100.0%
	Teknisyen	Sayı	1	4	5
		Satır (%)'si	20.0%	80.0%	100.0%
	Şef	Sayı	2	97	99
		Satır (%)'si	2.0%	98.0%	100.0%
	Formen (Ustabaşı)	Sayı	1	6	7
		Satır (%)'si	14.3%	85.7%	100.0%
	İşçi	Sayı	12	179	191
		Satır (%)'si	6.3%	93.7%	100.0%
	İnsan kaynakları yöneticisi	Sayı	12	269	281
		Satır (%)'si	4.3%	95.7%	100.0%
	İdari personel	Sayı	13	593	606
		Satır (%)'si	2.1%	97.9%	100.0%
Uzman personel	Sayı	7	230	237	
	Satır (%)'si	3.0%	97.0%	100.0%	
Diğer	Sayı	7	180	187	
	Satır (%)'si	3.7%	96.3%	100.0%	
Toplam	Sayı	63	1955	2018	
	Satır (%)'si	3.1%	96.9%	100.0%	

0 hücre (% 29,2) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 0,041 'dir. Ki Kare (χ^2) = 20,300 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,16

Çalıştığınız birimde yaptığınız iş/göreviniz nedir? değişkeni ile "Bu işyerinde hiç iş kazası geçirdiniz mi?" değişkeni arasında Ki-kare (χ^2) ilişki analizi

		Bu işyerinde hiç iş kazası geçirdiniz mi?			
		Evet	Hayır	Toplam	
Çalıştığınız birimde yaptığınız iş/göreviniz nedir?	Yönetici	Sayı	1	289	290
		Satır (%)'si	.3%	99.7%	100.0%
	Mühendis	Sayı	0	39	39
		Satır (%)'si	0.0%	100.0%	100.0%
	Tekniker	Sayı	0	7	7
		Satır (%)'si	0.0%	100.0%	100.0%
	İş güvenliği uzmanı	Sayı	1	68	69
		Satır (%)'si	1.4%	98.6%	100.0%
	Teknisyen	Sayı	0	5	5
		Satır (%)'si	0.0%	100.0%	100.0%
	Şef	Sayı	1	98	99
		Satır (%)'si	1.0%	99.0%	100.0%
	Formen (Usta-başlı)	Sayı	0	7	7
		Satır (%)'si	0.0%	100.0%	100.0%
	İşçi	Sayı	10	181	191
		Satır (%)'si	5.2%	94.8%	100.0%
	İnsan kaynakları yöneticisi	Sayı	3	278	281
		Satır (%)'si	1.1%	98.9%	100.0%
	İdari personel	Sayı	3	603	606
		Satır (%)'si	0.5%	99.5%	100.0%
Uzman personel	Sayı	3	234	237	
	Satır (%)'si	1.3%	98.7%	100.0%	
Diğer	Sayı	6	181	187	
	Satır (%)'si	3.2%	96.8%	100.0%	
Toplam	Sayı	28	1990	2018	
	Satır (%)'si	1.4%	98.6%	100.0%	

0 hücre (% 50,0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 0,07 'dir. Ki Kare (χ^2) = 32,192 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,001

Çalıştığınız birimde yaptığınız iş/göreviniz nedir? değişkeni ile "Çalışma hayatınız boyunca daha önce hiç iş kazasına uğradınız mı?" değişkeni arasında Ki-kare (χ^2) ilişki analizi

			Çalışma hayatınız boyunca daha önce hiç iş kazasına uğradınız mı?		
			Evet	Hayır	Toplam
Çalıştığınız birimde yaptığınız iş/göreviniz nedir?	Yönetici	Sayı	7	283	290
		Satır (%)'si	2.4%	97.6%	100.0%
	Çalışan	Sayı	56	1672	1728
		Satır (%)'si	3.2%	96.8%	100.0%
	Toplam	Sayı	63	1955	2018
		Satır (%)'si	3.1%	96.9%	100.0%

0 hücre (%0,0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 9,05 'dir. Ki Kare (χ^2) = 0,561 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,454

Çalıştığınız birimde yaptığınız iş/göreviniz nedir? değişkeni ile "Bu işyerinde hiç iş kazası geçirdiniz mi?" değişkeni arasında Ki-kare (χ^2) ilişki analizi

			Bu işyerinde hiç iş kazası geçirdiniz mi?		
			Evet	Hayır	Toplam
Çalıştığınız birimde yaptığınız iş/göreviniz nedir?	Yönetici	Sayı	1	289	290
		Satır (%)'si	0.3%	99.7%	100.0%
	Çalışan	Sayı	27	1701	1728
		Satır (%)'si	1.6%	98.4%	100.0%
	Toplam	Sayı	28	1990	2018
		Satır (%)'si	1.4%	98.6%	100.0%

0 hücre (% 25,0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 4,02 'dir. Ki Kare (χ^2) = 2,691 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,101

Bu işyerinde çalışmaktan memnun musunuz? değişkeni ile "Çalışma hayatınız boyunca daha önce hiç iş kazasına uğradınız mı?" değişkeni arasında Ki-kare (χ^2) ilişki analizi

			Çalışma hayatınız boyunca daha önce hiç iş kazasına uğradınız mı?		
			Evet	Hayır	Toplam
Bu işyerinde çalışmaktan memnun musunuz?	Hayır	Sayı	3.6%	96.4%	100.0%
		Satır (%)'si	3	105	108
	Kısmen	Sayı	2.8%	97.2%	100.0%
		Satır (%)'si	59	1823	1882
	Evet	Sayı	3.1%	96.9%	100.0%
		Satır (%)'si	63	1955	2018
	Toplam	Sayı	3.1%	96.9%	100.0%
		Satır (%)'si	3.6%	96.4%	100.0%

0 hücre (% 33,3) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 0,87 'dir. Ki Kare (χ^2) = 0,062 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,969

Bu işyerinde çalışmaktan memnun musunuz? değişkeni ile "Bu işyerinde hiç iş kazası geçirdiniz mi?" değişkeni arasında Ki-kare (χ^2) ilişki analizi

			Bu işyerinde hiç iş kazası geçirdiniz mi?		
			"İletişim" örgüt ikliminde Negatif skor olan Kişiler	"İletişim" örgüt ikliminde Pozitif skor olan Kişiler	Toplam
Bu işyerinde çalışmaktan memnun musunuz?	Hayır	Sayı	1	27	28
		Satır (%)'si	3.6%	96.4%	100.0%
	Kısmen	Sayı	1	107	108
		Satır (%)'si	0.9%	99.1%	100.0%
	Evet	Sayı	26	1856	1882
		Satır (%)'si	1.4%	98.6%	100.0%
	Toplam	Sayı	28	1990	2018
		Satır (%)'si	1.4%	98.6%	100.0%

0 hücre (%33,3) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 0,39 'dir. Ki Kare (χ^2) = 1,145 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,564

'İşimde risk almaktan kaçınmam' Değişkeni ile Bu işyerinde çalışmaktan memnun musunuz? Değişkeni Arasındaki Ki-kare (χ^2) İlişki Analizi

			Katılım Düzeyi					
			Hiç	Biraz	Orta	Çok	Tam	Toplam
Bu işyerinde çalışmaktan memnun musunuz?	Hayır	Sayı	5	0	6	6	11	28
		Satır (%)'si	17,9%	0,0%	21,4%	21,4%	39,3%	100,0%
	Kısmen	Sayı	21	9	24	23	31	108
		Satır (%)'si	19,4%	8,3%	22,2%	21,3%	28,7%	100,0%
	Evet	Sayı	429	298	218	291	646	1882
		Satır (%)'si	22,8%	15,8%	11,6%	15,5%	34,3%	100,0%
	Toplam	Sayı	455	307	248	320	688	2018
		Satır (%)'si	22,5%	15,2%	12,3%	15,9%	34,1%	100,0%

3 hücre (% 20,0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 3,44'dir. Ki Kare (χ^2) = 24,139 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0.002

Eğitim Durumunuz? değişkeni ile Yaptığınız işle ilgili olarak bir eğitim aldınız mı? değişkeni arasında Ki-kare (χ^2) ilişki analizi

			Yaptığınız işle ilgili olarak bir eğitim aldınız mı?		
			Evet	Hayır	Toplam
Eğitim Durum	İlkokul	Sayı	27	14	41
		Satır (%)'si	65,9%	34,1%	100,0%
	İlköğretim (Ortaokul)	Sayı	32	20	52
		Satır (%)'si	61,5%	38,5%	100,0%
	Normal lise / Meslek lisesi	Sayı	284	147	431
		Satır (%)'si	65,9%	34,1%	100,0%
	Yüksekokul / Üniversite	Sayı	1008	374	1382
		Satır (%)'si	72,9%	27,1%	100,0%
	Yüksek lisans / Doktora	Sayı	96	16	112
		Satır (%)'si	85,7%	14,3%	100,0%
	Toplam	Sayı	1447	571	2018
		Satır (%)'si	71,7%	28,3%	100,0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 11,60 'dir. Ki Kare (χ^2) = 22,385 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,000

Eğitim Durumunuz? değişkeni ile "Örgüt Güvenlik İklimi" değişkeni arasında Ki-kare (χ^2) ilişki analizi

		"Örgüt Güvenlik İklimi"			
		Evet	Hayır	Toplam	
Eğitim Durum	İlkokul	Sayı	14	27	41
		Satır (%)'si	34,1%	65,9%	100,0%
	İlköğretim (Ortaokul)	Sayı	23	29	52
		Satır (%)'si	44,2%	55,8%	100,0%
	Normal lise / Meslek lisesi	Sayı	166	265	431
		Satır (%)'si	38,5%	61,5%	100,0%
	Yüksekokul / Üniversite	Sayı	546	836	1382
		Satır (%)'si	39,5%	60,5%	100,0%
	Yüksek lisans / Doktora	Sayı	42	70	112
		Satır (%)'si	37,5%	62,5%	100,0%
Toplam	Sayı	791	1227	2018	
	Satır (%)'si	39,2%	60,8%	100,0%	

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 16,07 'dir. Ki Kare (χ^2) = 1,267 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,867

Yaptığınız işle ilgili olarak bir eğitim aldınız mı? değişkeni ile "Örgüt Güvenlik İklimi" değişkeni arasında Ki-kare (χ^2) ilişki analizi

		"Örgüt Güvenlik İklimi"			
		Evet	Hayır	Toplam	
Yaptığınız işle ilgili olarak bir eğitim aldınız mı?	Evet	Sayı	562	885	1447
		Satır (%)'si	27,8%	43,9%	71,7%
	Hayır	Sayı	229	342	571
		Satır (%)'si	11,3%	16,9%	28,3%
	Toplam	Sayı	791	1227	2018
		Satır (%)'si	39,2%	60,8%	100,0%

0 hücre (% 0.0) beklenen değer 5'den küçük değildir. En küçük beklenen değer 223,82 'dir. Ki Kare (χ^2) = 0,275 ve Anlamlılık Düzeyi (p) = 0,600



Bu yayın, Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti'nin mali katkısıyla hazırlanmıştır. Bu yayının içeriğinden yalnızca Human Dynamics liderliğindeki konsorsiyum sorumludur ve bu içerik hiçbir şekilde Avrupa Birliği veya Türkiye Cumhuriyeti'nin görüş ve tutumunu yansıtmemaktadır.