



Tekstil İmalat Sektörü Çalışanlarının İş Güvenliği Liderliği ve İş Güvenliği İklimi Algılarının Demografik Değişkenlere Göre Değerlendirilmesi (Evaluation of Textile Manufacturing Sector Employees' Perceptions of Occupational Safety Leadership and Occupational Safety Climate According to Demographic Variables)

Çağdaş ÇALIŞ  ^a Banu Yeşim BÜYÜKAKINCI  ^b

^a İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul, Türkiye. cagdascalis@stu.aydin.edu.tr

^b İstanbul Aydın Üniversitesi, Mühendislik Fakültesi, İstanbul, Türkiye. [yesimbuyukakinci@aydin.edu.tr](mailto.yesimbuyukakinci@aydin.edu.tr)

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: İşçi sağlığı ve iş güvenliği İş güvenliği liderliği İş güvenliği iklimi Tekstil imalat sektörü	Amaç – Bu çalışma ile çalışanların demografik özelliklerinin iş güvenliği liderliği ve iş güvenliği iklimi algısındaki etkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Yöntem – Araştırma modeli, çalışanların iş güvenliği liderliği ve iş güvenliği iklimi algıları ile toplam 6 demografik değişkenin karşılaştırılması şeklinde oluşturulmuştur. Verilerin toplanmasında anket yöntemi kullanılmıştır. Çalışma 2019 SGK yıllık istatistiklerine göre en çok iş kazası yaşanan sektörlerden biri olan tekstil imalat sektöründe gerçekleştirilmiştir. Çerkezköy/Tekirdağ'da tekstil imalatı yapan üç tesiste 495 kişiyle anket yapılmış olup, 416 anket çalışmaya dahil edilmiştir. Veri toplama aracı olarak, toplam 45 maddeden oluşan, iş güvenliği liderliğini ölçmek amacıyla Wu (2005:35) tarafından geliştirilen ölçek ile toplam 10 maddeden oluşan, iş güvenliği iklimini ölçmek amacıyla Zohar (2000:591) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Anketlerle elde edilen verilerin analizi SPSS Statistics 22 paket programı ile analiz edilip, sonuçlar kapsamlı şekilde yorumlanmıştır. Bulgular – Kadın çalışanların iş güvenliği iklimi algısının erkek çalışanlardan daha fazla olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Çalışanların eğitim seviyesi yükseldikçe iş güvenliği liderliği ve iklimi algısı da artmaktadır. Ayrıca en üst seviye yöneticilerin (direktör, müdür) iş güvenliği liderliği ve iklimi algıları ara yöneticilerin (mühendis, vardiya amiri) algılarından daha yüksektir. Tartışma – Elde edilen sonuçlara göre demografik değişkenlerin bazılarının iş güvenliği liderliği ve iş güvenliği iklimi üzerinde etkili olduğu görülmüş olup daha önce yapılan benzer çalışmalarla karşılaştırılarak yorumlanmıştır. Buna istinaden önerilerde bulunulmuştur. Çalışma ayrıca Türkiye'de iş güvenliği liderliği ile ilgili sınırlı araştırma yapılmış olması nedeniyle literatüre katkı sağlamaktadır.
Gönderilme Tarihi 13 Kasım 2020 Revizyon Tarihi 3 Eylül 2021 Kabul Tarihi 10 Eylül 2021	
Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi	

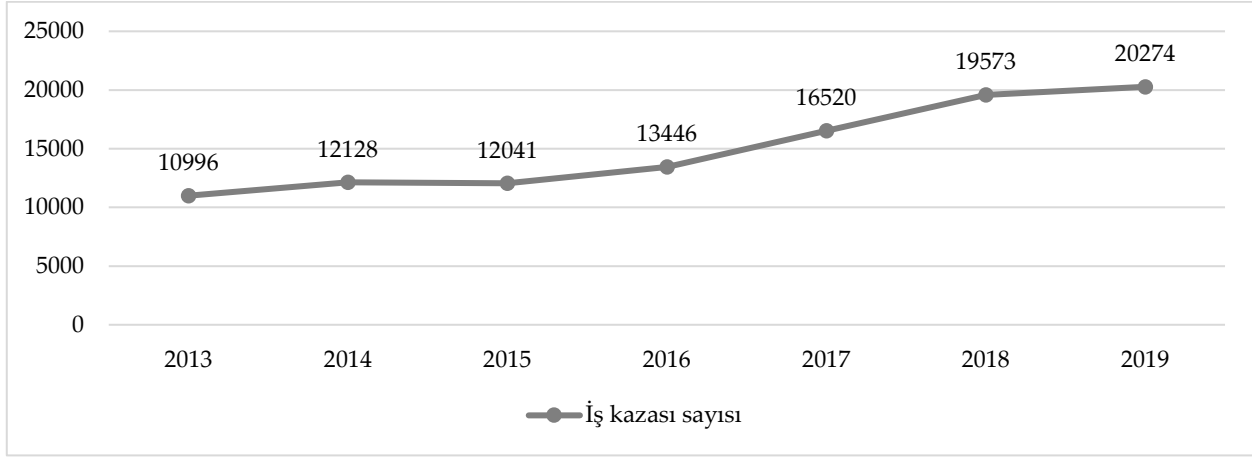
ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Occupational health and safety Safety leadership Safety climate Textile production industry Received 13 November 2020 Revised 3 September 2021 Accepted 10 September 2021	Purpose – The aim of this study is to examine the effects of demographic characteristics on perception of safety leadership and climate. Design/methodology/approach – The research model was created by comparing the safety leadership and climate with 6 demographic variables. Questionnaire method was used to obtain the data. The study was carried out in the textile manufacturing sector which is one of the sectors with the highest number of accidents. Questionnaires were conducted with 495 people in three workplace in Çerkezköy/Tekirdağ and 416 questionnaires were included in the study. As a data collection tool, it was used consisting of 45 items the scale was created by Wu (2005:35) to measure the safety leadership and consisting of 10 items the scale was created by Zohar (2000:591) to measure the safety climate. The analysis of the data was analyzed with the SPSS Statistics 22 program and the results were interpreted. Findings – It was found that female employees' on safety climate perception have higher than male employees. As the education level of the employees increased, the perception of safety leadership and climate increased. In addition, top level managers' on perceptions of safety leadership and climate have higher than those of intermediate managers. Discussion – According to the research findings, it was seen that some of the demographic variables were effective on safety leadership and climate. It had been interpreted by comparing with the previous similar studies. The study also contributes to the literature because of the limited research done regarding of safety leadership in Turkey.
Article Classification: Research Article	

Önerilen Atıf/ Suggested Citation

Çalış, Ç., Büyüakinci, B.Y. (2021). Tekstil İmalat Sektörü Çalışanlarının İş Güvenliği Liderliği ve İş Güvenliği İklimi Algılarının Demografik Değişkenlere Göre Değerlendirilmesi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13 (3), 2003-2014.

1. GİRİŞ

İş kazaları ile meslek hastalıkları, çalışma yaşamında en büyük sorunlardan birisini oluşturmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), dünya çapında her yıl yaklaşık 2,3 milyon kadın ve erkeğin iş kazası veya meslek hastalığına yenik düştüğünü tahmin etmektedir; bu da her gün 6000'den fazla ölüme tekabül etmektedir (Das, 2020:32963). ILO, bu tahminleri aralıklarla güncellemekte ve güncellemeler, kazalarda ve hastalıkta bir artışa işaret etmektedir (ILO, 2020). Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) iş kazası verilerine göre Türkiye’de de 2013 yılından itibaren iş kazası sayıları artış eğilimi göstermektedir (Çalış ve Büyükkakıncı, 2021:578). 2013 yılında 191389 olan iş kazası sayısı 2019 yılında 422463 olup yaklaşık 2 kat artmıştır. SGK’nin 2019 istatistik yılına göre 85355 kadın, 337108 erkek çalışan iş kazası geçirmiş, 91 kadın ve 997 erkek çalışan olmak üzere toplam 1088 çalışan da meslek hastalığına tutulmuştur. (SGK İstatistik Yıllıkları, 2020)



Şekil 1. Tekstil ürünleri imalatında 2013-2019 yılları arasında meydana gelen iş kazası sayıları (SGK İstatistik Yıllıkları, 2020).

Tekstil sektörü tarafından bakıldığında 2019 yılı itibariyle Türkiye’de SGK’ye kayıtlı iş yerlerinin %0,9’u tekstil ürünleri imalatında faaliyet göstermekte ve çalışanların %3’ü bu iş yerlerinde istihdam edilmektedir. SGK istatistik yıllıklarına baktığımızda 2013 ile 2019 yılları arasında tekstil imalat sektöründe iş kazalarında artış olduğu görülmektedir (Şekil 1). 2019 yılında tekstil ürünleri imalatında 202704 iş kazası meydana gelmiş ve 20 kişi iş kazasından vefat etmiştir. İş kazası sayısında sektörlere göre sıralama yapıldığında ise tekstil ürünleri imalat sektörünün en çok iş kazası olan ilk 5 sektör içinde yer aldığı görülmektedir. (SGK İstatistik Yıllıkları, 2020)

Tekstil imalat sektöründe meydana gelen iş kazalarının azaltılmasında, iş sağlığı ve güvenliği hukuki metinlerine uyumun yanında çalışanlara güvenli davranış konusunda örnek olacak ve iş güvenliği iklimini geliştirecek kişilere ihtiyaç duyulduğu açıktır. İş yerlerinde liderler tarafından güvenli çalışma davranışı ve iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları etkin bir şekilde desteklendiğinde iş güvenliği iklimi algısı ve kurum kültürü olumlu bir şekilde etkilenecektir (Mullen ve Kelloway, 2009:253; Efe, 2018:70). Çalışanların bu konudaki algıları, iş yerindeki risk faktörlerine de doğrudan tesir etmektedir (Efe ve Efe, 2019:1172).

Literatürde çalışanların iş güvenliği liderliği ve iklimi algısı ile demografik değişkenlerin değerlendirildiği çalışmalar sınırlıdır. Özkan ve Arpat (2017:84) ve Acar (2019:107) tarafından metal sanayinde, Kılıç ve Acar (2019) tarafından inşaat sektöründe benzer çalışmaların yapıldığı görülmüştür.

Bu çalışmada, çalışanların iş güvenliği liderliği ve iklimi algı düzeyleriyle söz konusu algılarının demografik değişkenlerden cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, işteki konum, iş kazası geçirme durumu ve iş güvenliği eğitimi almalarına göre farklarının tespit edilerek yorumlanması amaçlanmıştır. Tekstil imalat sektöründeki iş güvenliği liderliğinin artırılması, güvenli çalışmayı destekleyerek iş güvenliği iklimi algısının artmasını getirecektir. Bu çalışmada iş güvenliği liderliği ve iklimi algısı ile çalışanların demografik özellikleri konularının bir arada araştırılmış olması, çalışmayı kendine özgü tarafını ifade etmekte ve bu alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1 İş Güvenliği İklimi

Örgüt iklimi, 1930'lu yıllarda işletme yönetiminde insan ilişkileri problemleri üzerinde çalışılırken güncellik kazanmış, özellikle de 1960 ve 1970 yıllarında fazlasıyla ilgi görmüştür (Dursun, 2012:22; Şişman, 2014:155). Örgüt ikliminin, örgüt kültürünün popüler hale gelmesiyle beraber gündeme geldiği ifade edilse de (Şişman, 2014:155) örgüt iklimi tarihsel olarak örgüt kültüründen yaklaşık 25 yıl öncesine, Kurt Lewin'in 1940'lı yılların sonu ile 1950'li yılları başlarında çalıştığı alan kuramına dayanmaktadır (Ashkanasy ve Jackson, 2009:464). Örgüt iklimi ile ilgili birden fazla tanım olsa da genel anlamı ile çalışanların deneyimledikleri uygulama, politika ve prosedürlere ilişkin paylaşılan algılar ve bunlara eklenen anlam ile ödüllendirildiğini gözlemledikleri, desteklenen ve beklenen davranışlar olarak tanımlanabilir (Schneider, Ehrhart ve Macey 2013:362). İş güvenliği iklimi ise örgüt ikliminin bir alt kavramı olarak kabul edilir (Coyle, Sleeman ve Adams, 1995:248) ve iş yerinde verimliliğe karşı iş güvenliğinin görece önemi veya önceliği ile ilgili uzlaşmaya dayalı veya paylaşılan sosyal biliş olarak tanımlanır (Hofmann, Burke ve Zohar, 2017:381).

İş güvenliği iklimini belirlemeye yönelik ilk araştırma İsrail'deki 20 endüstri kuruluşunda, iş güvenliğine yönelik 40 maddelik bir örgüt iklim ölçeği ile Zohar (1980:96) tarafından yapılmıştır. Zohar'ın (1980:96) araştırması, iş güvenliği iklimi literatürünün kaynağı olmuştur ve çalışanların iş yeri güvenliği idrakinin mesleki davranışları üzerindeki tesirini anlamada yararlı bir araç olarak kabul edilmiştir (Alnoaimi, 2015:18). İklim, tarif olarak atmosferik hallerle ilgili olduğundan iş güvenliği iklimi de iş yerinin ortamı ve atmosferi ile ilgilidir. Bu yaklaşımla iş güvenliği ikliminin en iyi tanımını "Üyelerin çevresini algılama, deneyimleme ve tepki verme biçiminde yansıyan, bir kuruluşun belirli bir noktadaki karakteristik atmosferi" olduğu söylenebilir (International Atomic Energy Agency, 2002:7). İş yerlerinde iş güvenliği ikliminin, iş kazalarını önlemede etkin olmasıyla beraber boyutluluğu ve faktör yapısı ise hala kesinleşmemiştir. Boyutları ile ilgili olarak bazı araştırmacılar iş güvenliği ikliminin tek boyutlu bir görünmeyen değişken olarak kabul edilebileceğini savunurken, bazıları tabiatı gereği çok boyutlu olduğunu ifade etmişlerdir (Bosak, Coetsee ve Cullinane, 2013:257). İş güvenliği ikliminin ana boyutları, araştırmacılar tarafından araştırılmaya devam edilmekle birlikte boyutları belirsizliğini korumaktadır (Alruqi, Hallowell ve Techera, 2018:166). Bununla beraber Zohar (2000:591) iş güvenliği iklimini grup seviyesinde iki boyutta ifade etmiştir:

1. Eylem: Çalışanların davranışlarına (olumlu ve olumsuz geri bildirim) dayanarak açık yönetici tepkisi ve iş güvenliği hususları konusunda ilgili hareketin başlatılmasıyla ilgilidir.
2. Beklenti: Hareketten daha çok yönetimin beklentisine gönderme yapar ve çoğunlukla iş güvenliği ve verimlilik olmak üzere, kıyaslama olmadan görev yönlerine öncelik verir.

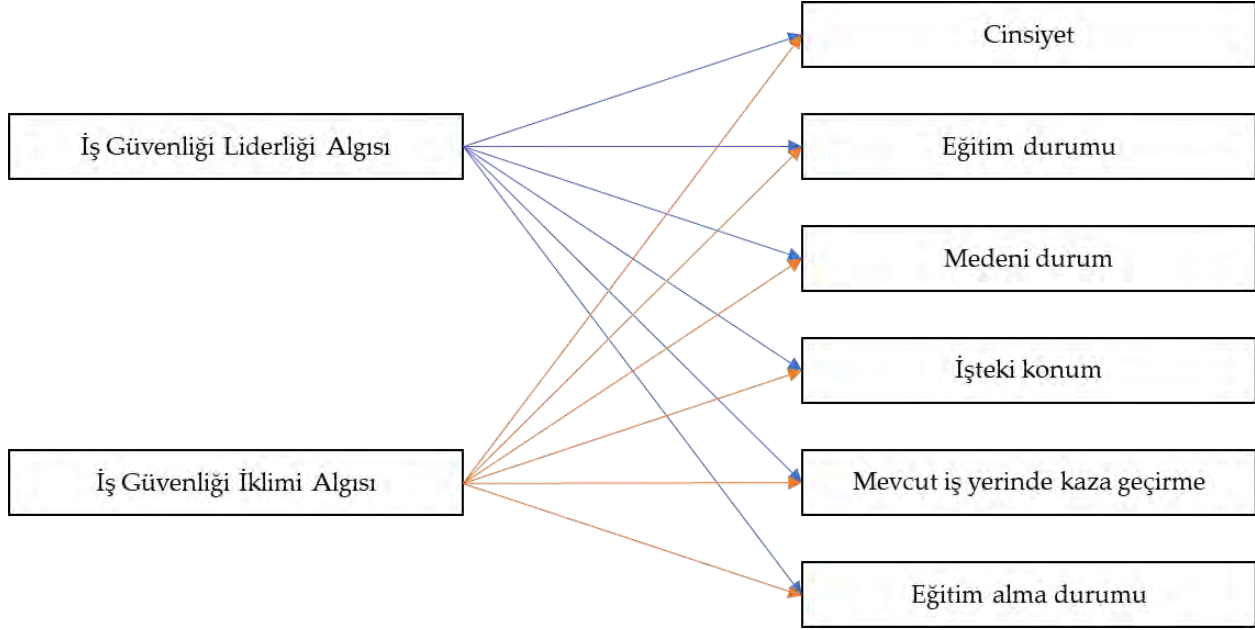
2.2 İş Güvenliği Liderliği

İş güvenliği liderliği de örgütsel liderliğin bir alt kümesi olup iş güvenliği liderliğinin kalitesi örgüt liderliği üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Wu, 2005:29). Hackitt (2013), liderliğin öne çıkmadığı ve merkeze yerleştirilmediği işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği sisteminin diğer ana öğelerine -iş güvenliği ikliminin etkili standartlara sahip olması gibi- sahip olmayacağını düşünmektedir. Cooper (1998:30) ise iş güvenliği liderliğinin, yöneticiler aracılığıyla yapılan ve organizasyondaki herkesin iş güvenliği hususlarını nasıl karşılayacağı ayrıca bunlara karşı nasıl tavır takınacağını belirlediği için pozitif etkisi olan önemli bir özellik olduğunu ifade etmiştir. İş güvenliği liderliğinin en iyi tanımı Casey ve Griffin (2020:1) tarafından acıların azaltılması ve insan yaşamı için özen göstermek, endişe etmek olarak yapılmıştır. İş güvenliği liderliği ile ilgili araştırmalar örgüt liderliği çalışmalarını temel almakta ve çoğu iş güvenliği liderliği çalışması, lider-üye etkileşimi modeli, etkileşimci (transaksyonel) liderlik ve dönüştürücü (transformasyonel) liderliğe dayanmaktadır (Donovan, Salmon ve Lenné, 2016:426; Mirza ve Isha, 2017:168; Pilbeam vd., 2016:111). İş güvenliği liderliği üzerine yapılan bir araştırmada Çok Faktörlü Liderlik Anketi'nden seçilen 10 tane soru ile İş Güvenliğine Özgü Dönüştürücü Liderlik Anketi oluşturulmuş ve birçok iş güvenliği liderliği araştırmasına dayanak oluşturmuştur (Barling, Loughlin ve Kelloway, 2002:490). Bunun yanında Wu (2005:29; 2008:600) tarafından paternalist liderlik kavramı üzerine geliştirilen 45 soruluk İş Güvenliği Liderlik Ölçeği ile dönüştürücü ve etkileşimci liderlik teorilerini de içeren bir iş güvenliği liderlik modeli geliştirilmiştir.

3. YÖNTEM

3.1 Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Çalışmada, tekstil imalat sektörü çalışanlarının iş güvenliği liderliği ve iş güvenliği iklimi algılarının demografik değişkenlerle olan ilişkisinin modeli Şekil 2’de önerilmektedir.



Şekil 2. Önerilen araştırma modeli.

Bu araştırmada alt hipotezler ile iki ana hipotez belirlenmiştir:

H1: İş güvenliği liderliği algısı demografik değişkenlere (H1a: Cinsiyet ile, H1b: Eğitim durumu ile, H1c: Medeni durum ile, H1d: İşteki konumu ile, H1e: Mevcut iş yerinde kaza geçirme durumu ile, H1f: Eğitim alma durumu ile) göre istatistiksel açıdan manalı düzeyde farklılık vardır.

H2: İş güvenliği iklimi algısı demografik değişkenlere (H2a: Cinsiyet ile, H2b: Eğitim durumu ile, H2c: Medeni durum ile, H2d: İşteki konumu ile, H2e: Mevcut iş yerinde kaza geçirme durumu ile, H2f: Eğitim alma durumu ile) göre istatistiksel açıdan manalı düzeyde farklılık vardır.

3.2 Araştırma Evreni ve Örneklem Seçimi

Tekirdağ ilinde tekstil imalat sektöründeki çalışanlar çalışmanın evrenini oluşturmaktadır. SGK istatistikleri 2019 yılına göre Tekirdağ ilinde tekstil imalat sektöründe 401 işletme ve 46.056 çalışan bulunmaktadır (SGK İstatistik Yıllıkları 2020). Bu bağlamda çalışanların örneklem sayısını belirlemek amacıyla aşağıdaki formül kullanılmıştır (Lorcu, 2015:17).

$$n_0 = \frac{t^2 \times p \times (1 - p)}{d^2} \quad n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0 - 1}{N}}$$

n: Örneklem büyüklüğü, N: Ana kütle büyüklüğü, t: Güven düzeyine karşılık t değeri, p: Belli bir özelliğe sahip birimlerin oranı, d: Tahmini tolerans miktarı (hata payı).

Hata payı %5 olan ana kütleli ifade eden örneklem büyüklüğü:

$$n_0 = \frac{1,96^2 \times 0,5 \times (1 - 0,5)}{0,05^2} = 384,16 \quad n = \frac{384,16}{1 + \frac{(384,16 - 1)}{46056}} \cong 380,99$$

Örneklem büyüklüğünün hesaplanması sonucunda çalışmada, örneklem sayısının 381 çalışana ulaşıldığı takdirde, ana evreni temsil etme seviyesi gerçekleşmiş olacaktır. Örneklem hesabı için tesadüfi olmayan örnekleme yollarından biri olarak kabul edilen “Kolayda Örnekleme” yöntemi kullanılmıştır. Türkiye’de

yapılan çalışmaların yaklaşık %90'unda kolayda örnekleme yöntemi kullanıldığı ifade edilmektedir (Haşiloğlu, Baran ve Aydın, 2015:20).

3.2 Veri Toplama Araçları

Çalışmada verileri toplama amacıyla anket tercih edilmiştir. Tekirdağ'da tekstil imalat sektöründe faaliyet gösteren üç işletmedeki 495 kişiyle anket gerçekleştirilmiştir. Anketler dağıtılmadan önce açıklama yapılmış, ardından dağıtılmış ve bir süre sonra da toplanmıştır. 416 adet anket (%84'lük katılım) çalışmaya dahil edilmiştir. 79 anket eksik ve yanlış doldurma sebebiyle çalışmaya dahil edilmemiştir. Ölçeklerde Likert'in 5'li ölçeği kullanılmıştır. Gerçekleştirilen anket 3 bölümden oluşmaktadır.

- Demografik Sorular: Anket dolduran çalışanların yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, kıdem, iş kazası geçirme durumu ve eğitim alma durumlarını öğrenmek amacıyla bu bölüm 11 sorudan oluşmaktadır.
- İş Güvenliği Liderliği (İGL) Ölçeği: Çalışanların yöneticilerinin liderliğinin belirlenmesinde Wu (2005:35) tarafından geliştirilen toplam 45 sorudan oluşan İş Güvenliği Liderlik Ölçeği (Safety Leadership Scale) tercih edilmiştir.
- İş Güvenliği İklimi (İGİ) Ölçeği: İş güvenliği ikliminin belirlenmesinde Zohar (2000:591)'ın 10 soruluk iş güvenliği iklim ölçeği tercih edilmiştir. Bu ölçekte 'eylem' ve 'beklenti' olarak 2 boyut ve her boyutta 5 soru bulunmaktadır.

Tablo 1. İş Güvenliği Liderliği ve İş Güvenliği İklimi Ölçekleri Güvenirlik Değerleri.

	Madde Sayısı	Sorular	Cronbach's Alpha
Toplam İş Güvenliği Liderliği	43	1-45 (2 soru hariç)	0.972
Toplam İş Güvenliği İklimi	10	1-10	0.717
	5	1, 2, 3, 4, 5	0.758
	5	6 ^R , 7 ^R , 8 ^R , 9 ^R , 10 ^R	0.879

^RTers ifadeler

Ölçeklerin iç tutarlılık değerleri Tablo 1'de verilmiştir. İş güvenliği liderlik ölçeği iç tutarlılığını belirten değer 0.972 olarak tespit edilmiş olup bu değere istinaden ölçek yüksek derecede güvenilir olarak belirlenmiştir. İş güvenliği iklimi ölçeği iç tutarlılığını belirten Cronbach Alfa Katsayısı değerleri incelendiğinde; eylem faktörü 0.758, beklenti faktörü 0.879 ve ölçek toplamı 0.717 olarak tespit edilmiş olup buna göre ölçek oldukça güvenilir çıkmıştır.

3.3 İstatistik Analiz Yöntemleri

Ölçeklere uygulanan güvenilirlik analizi akabinde verilerin normal dağılıma uygun olup olmadığına bakılmıştır. Veriler, normal dağılıma uygunlukları için Kolmogorov-Smirnov, Shapiro-Wilk testi ve grafiksel değerlendirmeler ile test edilmiştir. Normal dağılıma sahip olan verilerin iki grup karşılaştırmalarında t testi, normal dağılıma sahip olmayan verilerin iki grup karşılaştırmalarında ise Mann-Whitney U testi kullanılmıştır. Normal dağılıma sahip olan üç ve üzeri grupların karşılaştırmalarında Oneway Anova testi, normal dağılıma sahip olmayan üç ve üzeri grupların karşılaştırmalarında ise Kruskal-Wallis testinden yararlanılmıştır.

4. BULGULAR

4.1 Tanımlayıcı İstatistikler

Bu bölümde araştırmaya katılan çalışanların demografik bilgilerine yer verilmiştir

Tablo 2. Demografik Değişkenlerin Dağılımları.

Demografik Değişkenler	Aralıklar	Erkek		Kadın		Toplam	
		N	%	N	%	N	%
Yaş	17-30	68	23.6	30	23.4	98	23.6
	31-44	156	54.2	93	72.7	249	59.9
	45 ve üstü	64	22.2	5	3.9	69	16.6
Eğitim durumu	İlkokul/ilköğretim	104	36.11	49	38.28	153	36.8
	Lise	160	55.56	60	46.88	220	52.9
	Lisans	20	6.94	14	10.94	34	8.2
	Lisansüstü	4	1.39	5	3.91	9	2.2
Medeni durum	Evli	235	81.60	112	87.50	347	83.4
	Bekar	49	17.01	9	7.03	58	13.9
	Boşanmış / Eşi vefat etmiş	4	1.39	7	5.47	11	2.6
İşteki konum	Çalışan/Operatör	267	92.71	117	91.41	384	92.3
	Yönetici	21	7.29	11	8.59	32	7.7
Mevcut iş yerinde kaza geçirme durumu	Evet	42	14.58	19	14.84	61	14.7
	Hayır	246	85.42	109	85.16	355	85.3
İş güvenliği eğitim alma durumu	Evet	282	97.92	127	99.22	409	98.3
	Hayır	6	2.08	1	0.78	7	1.7
Toplam		288	100	128	100	416	100

Tablo 2 incelendiğinde araştırmaya katılan çalışanların %69.2'si (n=288) erkeklerden, %30.8'ü (n=128) kadınlardan oluşmaktadır. Yaş gruplarına bakıldığında %23.6 17-30 yaş aralığında, %59.9 31-44 yaş aralığında %16.6'sı da 45 ve yaş üstündedir. Katılımcıların yaşları 17 ile 55 arasında değişmekte olup, ortalama 36.80±7.53 yıldır. Araştırma yapılan işletmelerden birinde çıraklık uygulaması olduğundan 17 yaşında bir katılımcı vardır. Çalışmaya katılanların %83.4'ü (n=347) evli, %13.9'u (n=58) bekar, %2.6'sı (n=11) boşanmış/eşi vefat etmiştir. Anket doldurarak çalışmaya katılanların %36.8'i (n=153) ilkökul/ilköğretim mezunu, %52.9'u (n=220) lise mezunu, %8.2'si (n=34) lisans mezunu, %2.2'si (n=9) lisansüstü mezunudur. Buna göre, araştırmaya katılanların %10.4'ünün (n=43) lisans ve lisans üstü mezunu olduğu geri kalan büyük çoğunluğun (%89.7) ise lise ve altı mezuniyet düzeyinde olduğu görülmektedir. İşteki konumlarına göre ise katılımcıların %92.3'ü (n=384) çalışan/operatör, %7.7'si (n=32) yöneticidir. Araştırmaya katılanların %14.7'si (n=61) mevcut iş yerlerinde iş kazası geçirdiğini iletmiştir. Araştırmaya katılanlar mevcut iş yerlerinde iş güvenliği eğitimi alma durumlarına göre dağılımında ise çalışanların %98.3'ü (n=409) iş güvenliği eğitimi aldıklarını, %1.7'si (n=7) iş güvenliği eğitimi almadıklarını belirtmiştir. İş güvenliği eğitimi almayanların çalışan/operatör olduğu ve mevcut iş yerlerindeki çalıştıkları süreye baktığımızda bir kişinin 1 yıl, diğerlerinin 3 yıl ve üstü süredir mevcut iş yerlerinde çalıştıkları görülmektedir. Eğitime katılmayanlardan sadece bir kişi mevcut iş yerinde iş kazası geçirmiş olup mevcut işyerindeki kıdemi 5 yıl, toplam iş tecrübesi ise 13 yıldır. Yapılan yüz yüze görüşmelerde çalışanlara "neden iş güvenliği eğitimine katılmadıkları" sorusu yöneltildiğinde "üretim sıklığı, bazı spesifik makinelerde çalışan kişilerin yedeğinin olmaması ve sürekli benzer konuların anlatılması ve konuların zaten bilindiği" cevapları alınmıştır.

4.2 Tekstil İmalat Sektörü Çalışanlarının İş Güvenliği Liderliği ve İş Güvenliği İklimi Algılarının Demografik Değişkenleri Arasındaki Analizler

Bu bölümde araştırmaya katılan çalışanların iş güvenliği liderliği ve iş güvenliği iklimi algılarının demografik değişkenlerine göre değerlendirmelerine yer verilmiştir.

Tablo 3. Cinsiyete Göre İş Güvenliği Liderliği (İGL) ve İş Güvenliği İklimi (İGI) Ölçeği Puanlarının Değerlendirilmesi.

		Cinsiyet		p
		Erkek (n=288)	Kadın (n=128)	
İGL Ölçeği				
Toplam	<i>Min. - Mak. (Medyan)</i>	1.3-5 (3.8)	1.7-5 (3.8)	^a 0.808
	<i>Orta. ± SS</i>	3.78±0.57	3.76±0.66	
İGI Ölçeği				
Eylem	<i>Min. - Mak. (Medyan)</i>	1-5 (3.6)	2-5 (3.6)	^a 0.210
	<i>Orta. ± SS</i>	3.56±0.73	3.66±0.65	
Beklenti	<i>Min. - Mak. (Medyan)</i>	1-5 (2.6)	1-5 (2.2)	^a 0.001*
	<i>Orta. ± SS</i>	2.74±0.93	2.36±0.88	
Toplam	<i>Min. - Mak. (Medyan)</i>	1.6-5 (3.4)	2,4-5 (3.7)	^a 0.001*
	<i>Orta. ± SS</i>	3.41±0.54	3.65±0.59	

^at test *p<0.01

Tablo 3'te cinsiyete göre iş güvenliği liderliği ve iş güvenliği iklimi ölçeği t test sonuçları verilmiştir. Cinsiyete göre katılımcıların iş güvenliği liderlik (İGL) ve iş güvenliği iklimi (İGI) ölçeği puanlarının toplamı arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık görülmemiştir. Cinsiyete göre iş güvenliği iklimi ölçeği beklenti skorları arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık saptanmıştır (p=0.001). Burada erkeklerin beklenti puanları, kadınlardan daha yüksektir. Cinsiyete göre katılımcıların iş güvenliği iklimi ölçeği puanlarının toplamı arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır (p=0.001). Burada ise kadınların iş güvenliği iklimi toplam puanları, erkeklerden daha yüksektir.

Tablo 4. Eğitim Durumuna Göre İş Güvenliği Liderliği (İGL) ve İş Güvenliği İklimi (İGI) Ölçeği Puanlarının Değerlendirilmesi.

		Eğitim Durum			p
		İlkokul / İlköğretim (n=153)	Lise (n=220)	Lisans ve lisans üstü (n=43)	
İGL Ölçeği					
Toplam	<i>Min. - Mak. (Medyan)</i>	2-5 (3.8)	1.3-5 (3.8)	2.7-5 (4.1)	^a 0.001*
	<i>Orta. ± SS</i>	3.83±0.49	3.68±0.66	4.07±0.49	
İGI Ölçeği					
Eylem	<i>Min. - Mak. (Medyan)</i>	1-5 (3.8)	1-5 (3.6)	2.8-5 (3.8)	^a 0.006*
	<i>Orta. ± SS</i>	3.61±0.72	3.52±0.70	3.89±0.66	
Beklenti	<i>Min. - Mak. (Medyan)</i>	1-5 (2.4)	1-5 (2.6)	1-4.6 (2)	^a 0.002*
	<i>Orta. ± SS</i>	2.69±0.97	2.67±0.89	2.16±0.89	
Toplam	<i>Min. - Mak. (Medyan)</i>	2.4-4.8 (3.4)	1.6-5 (3.4)	2.5-5 (3.9)	^a 0.001*
	<i>Orta. ± SS</i>	3.46±0.52	3.42±0.57	3.86±0.62	

^aOneway ANOVA Test *p<0.01

Tablo 4, eğitim durumuna göre iş güvenliği liderliği ve iş güvenliği iklimi ölçeği Oneway ANOVA test sonuçlarını göstermektedir. Eğitim durumlarına göre iş güvenliği liderlik ölçeği puanlarının toplamı arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık saptanmıştır (p=0.001). Farklılığı oluşturan grubu tayin etmek hedefiyle yapılan ikili grup karşılaştırmaları sonucunda; lisans ve lisans üstü mezunu katılımcıların toplam iş güvenliği liderlik puanları, ilköğretim ve lise mezunu katılımcılardan daha fazladır (sırayla p=0.045; p=0.001). İlkokul/ilköğretim ve lise mezunu katılımcıların toplam liderlik puanları arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık ise saptanmamıştır. Diğer analiz sonucu ise katılımcıların eğitim durumlarına göre iş güvenliği iklimi ölçeği eylem puanları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığı ile ilgilidir. Burada katılımcıların eğitim durumları ile iş güvenliği iklimi ölçeği eylem puanları arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık saptanmıştır (p=0.006). Farklılığı oluşturan grubu tayin etmek hedefiyle yapılan ikili karşılaştırmalar sonucunda; lisans ve üstü mezunu katılımcıların eylem puanları, lise mezunu katılımcılardan daha fazladır (p=0.005). Diğer

grupların eylem puanları arasında istatistiki olarak manalı farklılık saptanmamıştır. Katılımcıların eğitim durumlarına göre iş güvenliği iklimi ölçeği beklenti puanları arasında ise istatistiki olarak manalı farklılık saptanmıştır (p=0.002). Yapılan ikili küme kıyaslamaları akabinde; lisans ve üstü mezunu katılımcıların beklenti puanları, ilköğretim ve lise mezunu katılımcılardan manalı düzeyde daha düşüktür (sırasıyla p=0.003; p=0.003). İlkokul/ilköğretim ve lise mezunu katılımcıların beklenti puanları arasında istatistiki olarak manalı farklılık saptanmamıştır. Katılımcıların eğitim durumlarına göre iş güvenliği iklimi ölçeği toplam puanları arasında istatistiki olarak manalı farklılık saptanmıştır (p=0.001). Yapılan ikili kıyaslamalar akabinde; lisans ve üzeri mezunu katılımcıların iş güvenliği iklimi puanları, ilköğretim ve lise mezunu katılımcılardan manalı düzeyde daha fazladır (sırayla p=0.001; p=0.001).

Tablo 5. Medeni Duruma Göre İş Güvenliği Liderliği (İGL) ve İş Güvenliği İklimi (İİGL) Ölçeği Puanlarının Değerlendirilmesi.

		Medeni Durum			p
		Evli (n=347)	Bekar (n=58)	Boşanmış / eşi vefat etmiş (n=11)	
İGL Ölçeği					
Toplam	Min. - Mak. (Medyan)	1.3-5 (3.8)	2.2-5 (3.8)	2.7-5 (4.1)	*0.610
	Orta. ± SS	3.78±0.59	3.74±0.64	3.93±0.68	
İİGL Ölçeği					
Eylem	Min. - Mak. (Medyan)	1-5 (3.6)	1-5 (3.6)	2.8-5 (4.2)	*0.338
	Orta. ± SS	3.59±0.70	3.54±0.71	3.96±0.86	
Beklenti	Min. - Mak. (Medyan)	1-5 (2.4)	1-4.6 (2.8)	1.2-5 (2.6)	*0.066
	Orta. ± SS	2.58±0.92	2.83±0.92	2.87±1.16	
Toplam	Min. - Mak. (Medyan)	1.6-5 (3.5)	2.3-4.7 (3.3)	2.4-4.6 (3.5)	*0.131
	Orta. ± SS	3.50±0.57	3.36±0.57	3.55±0.63	

*Kruskal Wallis Test

Tablo 5 iş güvenliği liderliği ve iklimi ölçeği ile medeni durum arasındaki Kruskal Wallis testi sonuçlarını göstermektedir. İş güvenliği liderliği, iklimi ve alt boyutları ölçek puanları ile çalışanların medeni durumları arasında istatistiki olarak manalı farklılık saptanmamıştır.

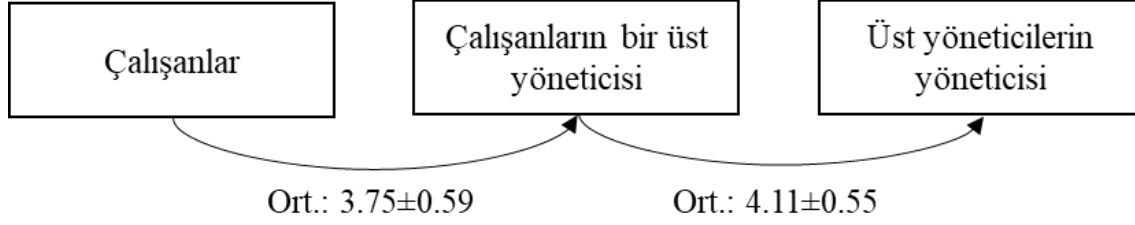
Tablo 6. İşteki Konuma Göre İş Güvenliği Liderliği (İGL) ve İş Güvenliği İklimi (İİGL) Ölçeği Puanlarının Değerlendirilmesi.

		İşteki Konum		p
		Çalışan / operatör (n=384)	Yönetici (n=32)	
İGL Ölçeği				
Toplam	Min. - Mak. (Medyan)	1.3-5 (3.8)	2.7-5 (4.1)	*0.001**
	Orta. ± SS	3.75±0.59	4.11±0.55	
İİGL Ölçeği				
Eylem	Min. - Mak. (Medyan)	1-5 (3.6)	2.4-5 (3.8)	*0.092
	Orta. ± SS	3.57±0.71	3.79±0.67	
Beklenti	Min. - Mak. (Medyan)	1-5 (2.6)	1-4.2 (2)	*0.019*
	Orta. ± SS	2.66±0.92	2.26±0.95	
Toplam	Min. - Mak. (Medyan)	1.6-5 (3.4)	2.4-4.8 (3.9)	*0.003**
	Orta. ± SS	3.46±0.55	3.77±0.69	

*t test *p<0.05 **p<0.01

İşteki konum ile iş güvenliği liderliği ve iklimi ölçeği t test sonuçları Tablo 6'da gösterilmiştir. Katılımcıların işteki konumlarına göre iş güvenliği liderlik ölçeği puanlarının toplamı arasında istatistiki olarak manalı farklılık saptanmıştır (p=0.001). Yöneticilerin iş güvenliği liderlik ölçeği toplam puanları, çalışanlardan daha yüksektir. Çalışanların bağlı olduğu bir üst yöneticisi ile üst yöneticilerin bağlı olduğu kendi yöneticilerinin iş güvenliği liderlik algısı sonuçları elde Şekil 3'te özetlenmiştir. Sonuçlar ara yöneticilerin liderliğinin kendi

yöneticilerinden düşük olduğunu göstermektedir. Katılımcıların işteki konumlarına göre iş güvenliği iklimi ölçeği eylem puanları arasında ise istatistiki olarak manalı farklılık saptanmamıştır. Katılımcıların işteki konumlarına göre iş güvenliği iklimi ölçeği beklenti puanları arasında istatistiki olarak manalı farklılık saptanmıştır (p=0.019). Yöneticilerin beklenti puanları, çalışanlardan daha düşüktür. Katılımcıların işteki konumlarına göre iş güvenliği iklimi ölçeği puanlarının toplamı arasında da istatistiki olarak manalı farklılık saptanmıştır (p=0.003). Yöneticilerin iş güvenliği iklimi ölçeği toplam puanları, çalışanlardan daha yüksektir.



Şekil 3. Çalışanların bağlı olduğu bir üst yöneticisi ile üst yöneticilerin bağlı olduğu kendi yöneticilerinin iş güvenliği liderlik algısı sonuçları.

Tablo 7. Mevcut İş Yerinde İş Kazası Geçirme Durumuna Göre İş Güvenliği Liderliği (İGL) ve İş Güvenliği İklimi (İGI) Ölçeği Puanlarının Değerlendirilmesi.

		Mevcut iş yerinde iş kazası geçirme durumu		
		Evet (n=61)	Hayır (n=355)	p
İGL Ölçeği				
Toplam	Min. - Mak. (Medyan) Orta. ± SS	1.7-5 (3.7) 3.67±0.64	1.3-5 (3.8) 3.79±0.59	^a 0.154
İGI Ölçeği				
Eylem	Min. - Mak. (Medyan) Orta. ± SS	1-5 (3.8) 3.68±0.68	1-5 (3.6) 3.58±0.71	^a 0.278
Beklenti	Min. - Mak. (Medyan) Orta. ± SS	1-5 (2.6) 2.70±0.97	1-5 (2.4) 2.61±0.93	^a 0.472
Toplam	Min. - Mak. (Medyan) Orta. ± SS	2.4-5 (3.4) 3.49±0.56	1.6-5 (3.5) 3.48±0.57	^a 0.931

^a t test

Tablo 7’de mevcut iş yerinde iş kazası geçirme durumuna göre iş güvenliği liderliği ve iş güvenliği iklimi ölçeği t testi sonuçları görülmektedir. Mevcut iş yerinde iş kazası geçirme durumuna göre iş güvenliği liderlik, iş güvenliği iklim ve alt boyutları puanları arasında istatistiki olarak manalı farklılık saptanmamıştır. İş yerinde iş güvenliği eğitimi alma durumuna göre katılımcıların iş güvenliği liderlik ölçeği puanlarının toplamı arasında istatistiki olarak manalı farklılık saptanmamıştır.

Tablo 8. Mevcut İş Yerinde İş Kazası Geçirme Durumuna Göre İş Güvenliği Liderliği (İGL) ve İş Güvenliği İklimi (İGI) Ölçeği Puanlarının Değerlendirilmesi.

		Mevcut iş yerinde iş güvenliği eğitimi alma durumu		
		Evet (n=409)	Hayır (n=7)	p
İGL Ölçeği				
Toplam	Min. - Mak. (Medyan) Orta. ± SS	1.3-5 (3.8) 3.78±0.59	2.5-5 (3.3) 3.53±0.87	^a 0.313
İGI Ölçeği				
Eylem	Min. - Mak. (Medyan) Orta. ± SS	1-5 (3.6) 3.59±0.71	2.8-5 (3.4) 3.54±0.84	^a 0.611
Beklenti	Min. - Mak. (Medyan) Orta. ± SS	1-5 (2.4) 2.61±0.92	2.2-5 (3.8) 3.46±1.06	^a 0.038*
Toplam	Min. - Mak. (Medyan) Orta. ± SS	1.6-5 (3.5) 3.49±0.57	2.3-3.7 (3) 3.04±0.51	^a 0.045*

^aMann-Whitney U Test *p<0.05

Mevcut iş yerinde iş kazası geçirme durumuna göre iş güvenliği liderliği ve iş güvenliği iklimi ölçeği Mann-Whitney U test sonuçları Tablo 8’de verilmiştir. Mevcut iş yerinde iş güvenliği eğitimi alma durumuna göre katılımcıların iş güvenliği liderlik ölçeği eylem puanları arasında istatistiki olarak manalı farklılık saptanmamıştır ($p=0.313$). Mevcut iş yerinde iş güvenliği eğitimi alma durumuna göre katılımcıların iş güvenliği iklimi ölçeği eylem puanları arasında istatistiki olarak manalı farklılık saptanmamıştır ($p=0.611$). Mevcut iş yerinde iş güvenliği eğitimi alma durumuna göre katılımcıların iş güvenliği iklimi ölçeği beklenti puanları arasında istatistiki olarak manalı farklılık saptanmıştır ($p=0.038$). Eğitim alan katılımcıların beklenti puanları, eğitim almayanlardan daha düşüktür. Mevcut iş yerinde iş güvenliği eğitimi alma durumuna göre katılımcıların iş güvenliği iklimi ölçeği puanlarının toplamı arasında da istatistiki olarak manalı farklılık saptanmıştır ($p=0.045$). Eğitim alan katılımcıların toplam puanları, eğitim almayanlardan daha yüksektir.

Tablo 9. Hipotez Testi Sonuçları.

Hipotez	Sonuç
H ₁ : İş güvenliği liderliği algısı demografik değişkenlere (H _{1a} : Cinsiyet ile, H _{1b} : Eğitim durumu ile, H _{1c} : Medeni durum ile, H _{1d} : İşteki konumu ile, H _{1e} : Mevcut iş yerinde kaza geçirme durumu ile, H _{1f} : Eğitim alma durumu ile) göre istatistiksel açıdan manalı düzeyde farklılık vardır.	H _{1b, d} Kabul H _{1a, c, e, f} Ret
H ₂ : İş güvenliği iklimi algısı demografik değişkenlere (H _{2a} : Cinsiyet ile, H _{2b} : Eğitim durumu ile, H _{2c} : Medeni durum ile, H _{2d} : İşteki konumu ile, H _{2e} : Mevcut iş yerinde kaza geçirme durumu ile, H _{2f} : Eğitim alma durumu ile) göre istatistiksel açıdan manalı düzeyde farklılık vardır.	H _{2a, b, d, f} Kabul H _{2c, e} Ret

Bulgulara göre demografik değişkenlerin iş güvenliği liderliği ve iş güvenliği iklimi algısı etkisine ilişkin hipotez testi sonuçları Tablo 9’da verilmiştir.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışmada Tekirdağ ilinde tekstil imalat sektöründe faaliyet gösteren üç farklı işletmedeki çalışanların demografik değişkenlerinin iş güvenliği liderliği ve iş güvenliği iklimi algıları üzerindeki etkisi tespit edilmeye çalışılmıştır.

Araştırma yapılan işletmelerde iş güvenliği ikliminin oluşturulmasında ve geliştirilmesinde kadınların rolünün fazla olduğu görülmüştür. Kadınların iş güvenliği iklim çalışmaları ön plana çıkartılarak söz sahibi olması sağlandığında iklim algısının artırılabilir. Metal sektöründe Özkan ve Arpat (2017:84) tarafından yapılan benzer bir çalışmada dişe cinsiyetin iş güvenliği liderliği algısı etkisinde manalı farklılıklar görülmüştür. Özkan ve Arpat (2017:84) iş güvenliği liderliğinin artırılması ve yayılımında kadınların öncü olacağını belirlemiştir. Tekstil imalat sektöründe yapılan bu çalışmada ise iş güvenliği liderliğinin sergilenmesinde cinsiyetin bir rolü olmadığı tespit edilmiştir.

Eğitim durumlarına bakıldığında kişilerin eğitim durumları arttıkça iş güvenliği liderliği ve iklimi algısı artmaktadır. Yapılan benzer çalışmalarda (Acar, 2019:107; Özkan ve Arpat 2015:224; Özkan ve Arpat 2017:87) eğitim durumuna göre iş güvenliği liderliği algısında manalı farklılıklar tespit edilmemiştir. Kılıç ve Acar (2019:1084) tarafından inşaat sektöründe gerçekleştirilen çalışmada iş güvenli iklimi algısının eğitim durumuna göre değişkenlik göstermediği ifade edilmiştir. Tekstil imalat sektöründe ise akademik düzeyde eğitim alındığında iş güvenliği liderliği ve iklimi algısının arttığı görülmüştür. Bilgi arttıkça iş güvenliği liderliği ve iklimi algısının arttığı sonucuna varılabilir. Akademik düzeyde eğitim alan bu kişilerin iş güvenliği konusunda daha fazla konuşması ve rol alması diğer eğitim seviyelerindeki kişilerin algılarını artırabilecektir.

İş güvenliği liderliği ve iklimi algısı işteki konumdan (pozisyon) da etkilenmektedir. Hiyerarşik olarak üst pozisyonlarda çalışan kişilerin iş güvenliği liderliği ve iklim algısı çalışan/operatörlerden yüksektir. Özellikle ara yöneticilerin üstündeki yönetici pozisyonundaki kişilerin, iş güvenliği liderliği ve iklimi algısının artırılmasında ve sürekliliğinin sağlanmasında önemli bir rolü olduğu görülmektedir.

Çalışanların iş güvenliği eğitimi alma ya da almama durumlarında ise iş güvenliği liderliği algısında bir farklılık görülmemiştir. Bununla beraber iş güvenliği eğitimi alındığında iş güvenliği iklim algısı olumlu

yönde etkilenmektedir. İş güvenliği eğitimlerinin aralıksız, düzenli ve güncel bir şekilde çalışanlara verilmesi işletmenin iş güvenliği ikliminin artırılmasında etkili olduğu söylenebilir.

Demografik değişkenler iş güvenliği liderliği ve iş güvenliği iklimi algılarını farklı yönlerde etkilemektedir. Hatta farklı sektörlerde demografik değişkenler iş güvenliği liderliği ve iş güvenliği iklimi algısını farklı yönlerde etkilemektedir. İşletmelerde bu değişkenler araştırılıp analiz edilerek, iş güvenliği liderliği ve iş güvenliği iklimi algısının artırılmasında nasıl çalışmalar yapılabileceği ayrı bir araştırma konusu olabilir.

KAYNAKÇA

- Acar, H. (2019). *İş güvenliği liderliği, iş güvenliği iklimi ve iş güvenliği davranışı arasındaki ilişki: metal üretim sektöründe bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul, Türkiye.
- Alnoaimi, M. (2015). *Safety Climate and Safety Outcomes in Aircraft Maintenance: A Mediating Effect of Employee Turnover and Safety Motivation*. Doctoral Dissertation, University of Central Florida, Florida.
- Alruqi, W. M., Hallowell, M. R. and Techera, U. (2018). Safety climate dimensions and their relationship to construction safety performance: A meta-analytic review, *Safety science*, 109, 165-173.
- Ashkanasy, N.M. ve Jackson C.R.A. (2009). Örgüt Kültürü ve İklimi, Anderson N., Öneş D.S., Sinangil H.K., Viswesvaran C. (Ed.), *Endüstri, İş ve Örgüt Psikolojisi El Kitabı (2. Cilt)*, İstanbul, Literatür Yayıncılık, 464.
- Barling, J., Loughlin, C. and Kelloway, E. K. (2002). Development and test of a model linking safety-specific transformational leadership and occupational safety, *Journal of applied psychology*, 87(3), 488-496.
- Bosak, J., Coetsee, W. J. and Cullinane, S. J. (2013). Safety climate dimensions as predictors for risk behavior, *Accident Analysis & Prevention*, 55, 256-264.
- Casey, T. W., & Griffin, M. A. (2020). *Lead Safety: A Practical Handbook for Frontline Supervisors and Safety Practitioners*. CRC Press, 1.
- Cooper, D. (1998). *Improving safety culture: A practical guide*, Chichester, Wiley, 30.
- Coyle, I. R., Sleeman, S. D. and Adams, N. (1995). Safety climate, *Journal of Safety research*, 26(4), 247-254.
- Çalış, S., ve Büyükkakıncı, B. Y. (2021). Türkiye'nin İş Kazaları Açısından Durumu: ILOSTAT ve SGK Verileri Karşılaştırması. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(2), 574-585.
- Das, S. K. (2020). Detection of brain signals using electroencephalogram received by silk electrospun sheet for the movement of paralyzed anatomical parts through tissue engineering. *International Journal of Development Research*, 10(01), 32963-32966.
- Donovan, S. L., Salmon, P. M. and Lenné, M. G. (2016). Leading with style: a literature review of the influence of safety leadership on performance and outcomes, *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, 17(4), 423-442.
- Dursun, S. (2012). *İş Güvenliği Kültürü*, İstanbul, Beta, 22-27.
- Efe, Ö.F. (2018). *Tekstil sektöründe iş kazalarının ve meslek hastalıklarının üretime ve kaliteye etkilerinin incelenmesi*. Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Sakarya, Türkiye.
- Efe, Ö.F. & Efe, B. (2019). Tekstil Sektöründe İş Kazalarına Sebep Olan Risk Faktörlerinin DEMATEL Yöntemiyle Analizi. *Düzce Üniversitesi Bilim ve Teknoloji Dergisi*, 7(3), 1162-1175.
- Ergin, H., & Mergen, A. (2017). Hazır giyim mağazacılık sektöründe iş kazaları ve çözüm önerileri: Örnek bir uygulama. *Marmara Fen Bilimleri Dergisi*, 29(1), 29-38.
- Hackitt, J. (2013), Committing afresh to a global safety culture, <http://app.croneri.co.uk/feature-articles/piper-alpha-25-years> (Erişim tarihi: 27 Ağustos 2020).
- Haşiloğlu, S. B., Baran, T. ve Aydın, O. (2015). Pazarlama araştırmalarındaki potansiyel problemlere yönelik bir araştırma: Kolayda örnekleme ve sıklık ifadeli ölçek maddeleri, *Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi*, (1), 19-28.

- Hofmann, D. A., Burke, M. J. and Zohar, D. (2017). 100 years of occupational safety research: From basic protections and work analysis to a multilevel view of workplace safety and risk, *Journal of applied psychology*, 102(3), 375-388.
- ILO. (2020), *World Istatistic*, https://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/occupational-safety-and-health/WCMS_249278/lang-en/index.htm ((Erişim tarihi: 18 Temmuz 2021).
- International Atomic Energy Agency. (2002). *Safety Culture in Nuclear Installations Guidance for Use in the Enhancement of Safety Culture*, Vienna, International Atomic Energy Agency, 7.
- Kılıç, S. and Acar, P. (2019). Güvenlik iklimi algısının demografik faktörlere göre alan kuramı bağlamında incelenmesi: inşaat sektöründe bir uygulama. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(71), 1066-1088.
- Lorcu, F. (2015). *Örneklerle Veri Analizi SPSS Uygulamalı*, Ankara, Detay Yayıncılık, 17.
- Mirza, M. Z. and Isha, A. S. N. (2017). Context matters: A research agenda to move beyond conventional leadership-safety relationship, *Safety Science*, 98, 167-173.
- Mullen, J. E. and Kelloway, E. K. (2009). Safety leadership: A longitudinal study of the effects of transformational leadership on safety outcomes. *Journal of occupational and organizational psychology*, 82(2), 253-272.
- Özkan, Y. ve Arpat, B. (2017). Temel Demografik Faktörlerin İş Güvenliği Kültürü Üzerine Etkisi, Denizli İli-Metal Sektörü Örneği, *International Congress on Politic, Economic and Social Studies*, 2, 76-97.
- Özkan, Y. ve Arpat, B. (2015). Mavi Yakalılarda Güvenlik Kültürü Algısı: Denizli İli Kablo İmalat Endüstrisi Örneği, *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi* 16.Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi Özel Sayısı, 205-240.
- Pilbeam, C., Doherty, N., Davidson, R. and Denyer, D. (2016). Safety leadership practices for organizational safety compliance: Developing a research agenda from a review of the literature, *Safety Science*, 86, 110-121.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G. and Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture, *Annual Review of Psychology*, 64, 361-388.
- SGK İstatistik Yıllıkları. (2020), http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari (Erişim tarihi: 16 Eylül 2020).
- Şişman, M. (2014). *Örgütler ve Kültürler*, Ankara, Pegem Akademi, 155.
- Wu, T.C (2005). The validity and reliability of safety leadership scale in universities of Taiwan, *International Journal of Technology and Engineering Education*, 2(1), 27-42.
- Wu, T. C. (2008). Safety leadership in the teaching laboratories of electrical and electronic engineering departments at Taiwanese Universities, *Journal of Safety Research*, 39(6), 599-607.
- Zohar, D. (1980). Safety climate in industrial organizations: theoretical and applied implications, *Journal of Applied Psychology*, 65(1), 96-102.
- Zohar, D. (2000). A group-level model of safety climate: testing the effect of group climate on microaccidents in manufacturing jobs, *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 587-596.